

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

**EL INCUMPLIMIENTO DE LA CONVENCIÓN NÚMERO 26 DE LA O.I.T. AL FIJAR
UNILATERALMENTE EL ORGANISMO EJECUTIVO POR MEDIO DEL
PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA LOS SALARIOS MÍNIMOS.-**

ERIC WALTER LUNA SAQUICH

GUATEMALA, ABRIL DE 2012

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

**EL INCUMPLIMIENTO DE LA CONVENCIÓN NÚMERO 26 DE LA O.I.T. AL FIJAR
UNILATERALMENTE EL ORGANISMO EJECUTIVO POR MEDIO DEL
PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA LOS SALARIOS MÍNIMOS.-**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

De la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Por

ERIC WALTER LUNA SAQUICH

Previo a conferírsele el Grado Académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, abril de 2012

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO:	Dr. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II:	Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III:	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Modesto José Eduardo Salazar Diéguez
VOCAL V:	Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO:	Lic. Marco Vinicio Villatoro López

**TRIBUNAL QUE PRÁCTICO
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Marco Tulio Pacheco Galicia
Vocal:	Lic. Rodolfo Giovani Celis López
Secretario:	Lic. Héctor Rene Granados Figueroa

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
Vocal:	Licda. Gloria Leticia Pérez Puerto
Secretario:	Lic. Carlos Alberto Velásquez Polanco

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

LICENCIADO JOSÉ FRANCISCO PELÁEZ CORDÓN
Abogado y Notario
34 Avenida "A" 15-74 zona 5 ciudad de Guatemala
Tel: 54824250 – 59507163



Guatemala, 17 de octubre de 2011.

Señor Jefe:
De la unidad de Asesoría de Tesis
Licenciado Carlos Manuel Castro Monroy
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.



Licenciado Castro Monroy:

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 treinta de julio del año dos mil diez, a efecto de ASESORAR el trabajo de tesis del bachiller ERIC WALTER LUNA SAQUICH, intitulado "EL INCUMPLIMIENTO DE LA CONVENCION NUMERO 26 DE LA O.I.T. AL FIJAR UNILATERALMENTE EL MINISTRO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL LOS SALARIOS MINIMOS".

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 el autor 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 vital.

Es válida la recomendación dada por el autor, sobre la unificación de criterios por parte del Organismo Ejecutivo, para establecer un salario mínimo de carácter uniforme para todas las actividades, sin importar el sector laboral al que pertenezcan; mínimo que garantice la subsistencia real del trabajador juntamente con su familia.

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

LICENCIADO JOSÉ FRANCISCO PELÁEZ CORDÓN
Abogado y Notario
34 Avenida "A" 15-74 zona 5 ciudad de Guatemala
Tel: 54824250 – 59507163



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 invaluable la contribución científica que el 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 Publico, resulta procedente dar el DICTAMEN FAVORABLE, aprobando el trabajo de tesis asesorado.

Sin otro particular, me suscribo de usted, atentamente,


Lic. José Francisco Peláez Córdón
Abogado y Notario
Lic. José Francisco Peláez Córdón
Abogado y Notario
Colegiado 6,158



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, dieciséis de febrero de dos mil doce.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) **BELTER RODOLFO MANCILLA SOLARES**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante: **ERIC WALTER LUNA SAQUICH**, Intitulado: **“EL INCUMPLIMIENTO DE LA CONVENCIÓN NÚMERO 26 DE LA O.I.T. AL FIJAR UNILATERALMENTE EL MINISTRO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL LOS SALARIOS MÍNIMOS”**.

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

LIC. LUIS EFRAÍN GUZMÁN MORALES
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
LEGM/jrvch



**LICENCIADO
BELTER RODOLFO MANCILLA SOLARES
Abogado y Notario
6 calle "A" 8-42 zona 7 ciudad de Guatemala
Tel: 52045296 – 24403046**

Guatemala, 22 de Febrero de 2012.

**Señor Jefe:
De la unidad de Asesoría de Tesis
Licenciado Carlos Manuel Castro Monroy
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.**



Licenciado Castro Monroy:

Por este medio tengo el agrado de dirigirme a usted, con el objeto de hacer de su conocimiento, que en virtud de la resolución de fecha dieciocho de octubre de dos mil once, emitida por la UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, en la cual se me nombró como Revisor del trabajo de Tesis de el Bachiller ERIC WALTER LUNA SAQUICH, intitulado "EL INCUMPLIMIENTO DE LA CONVENCIÓN NÚMERO 26 DE LA O.I.T. AL FIJAR UNILATERALMENTE EL MINISTRO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL LOS SALARIOS MÍNIMOS". Para lo cual me permito hacer las consideraciones siguientes en estricta observancia y bajo la directriz del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

I. Se modificó el título del trabajo de tesis el cual quedo así: "EL INCUMPLIMIENTO DE LA CONVENCIÓN NÚMERO 26 DE LA O.I.T. AL FIJAR UNILATERALMENTE EL ORGANISMO EJECUTIVO POR MEDIO DEL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA LOS SALARIOS MÍNIMOS". Asimismo también se modificó el bosquejo preliminar. El contenido científico y técnico de esta tesis radica en el tema de la aplicabilidad de la fijación de los salarios mínimos, indicando sus ventajas y desventajas existentes, por lo que sin duda alguna es un estudio novedoso para la esfera del Derecho, ya que es necesario indicar el motivo de su origen y de su aplicación en el ámbito nacional e internacional.



II. Al darle lectura a este trabajo de tesis, se percibe que la metodología de investigación que se utilizó fue la de recopilación de datos, que permitió la producción de conocimiento y la obtención de criterios válidos, la forma histórica para evidenciar el desarrollo de los salarios mínimos, así como el método deductivo-inductivo.

III. En cuanto a la redacción que se utilizó en el desarrollo de esta tesis, considero ha sido la correcta en virtud de que siempre se observó la misma línea, guardando correlación en todo momento entre cada capítulo y se empleó lenguaje eminentemente técnico.

IV. A mi consideración existe un aporte efectivo ya que con esta investigación de tesis se colabora al entendimiento de la aprobación de dicha ley formando parte importante en el ordenamiento nacional, y así lograr que se eviten acciones ilícitas con la aplicación del salario mínimo, por lo que representa un valioso aporte.

V. Al leer y analizar cada una de las conclusiones y recomendaciones que el sustentante ha realizado, me percaté que ha seguido la concatenación que debe existir entre cada conclusión con su respectiva recomendación, observando que utilizó las palabras correctas y concretas generando un aporte a dicha investigación.

VI. Se modificó parcialmente el bosquejo y el apartado de la bibliografía me parece muy completo, en virtud de que se utilizó diferentes fuentes, tanto nacionales como extranjeras así también fueron unas físicas y otras de carácter electrónicas, por lo que hace que la presente tesis muestre fundamento en cada una de sus aseveraciones.

En atención a los numerales antes expuestos, a mi consideración el trabajo de investigación del Bachiller ERIC WALTER LUNA SAQUICH, llena los requisitos



LICENCIADO
BELTER RODOLFO MANCILLA SOLARES
Abogado y Notario
6 calle "A" 8-42 zona 7 ciudad de Guatemala
Tel. 52045296-24403046

establecidos en el Artículo 32 del Normativo ya identificado. Por lo que habiendo observado cada uno de las revisiones y correcciones emitidas por mi persona, confiero DICTAMEN FAVORABLE del presente trabajo de tesis.

Sin otro particular me es grato suscribirme de usted, deferentemente:



LIC. BELTER RODOLFO MANCILLA SOLARES
Abogado y Notario
Colegiado 4,476

BELTER RODOLFO MANCILLA SOLARES
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintiocho de febrero de dos mil doce.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de el estudiante ERIC WALTER LUNA SAQUICH titulado EL INCUMPLIMIENTO DE LA CONVENCION NÚMERO 26 DE LA O.I.T. AL FIJAR UNILATERALMENTE EL ORGANISMO EJECUTIVO POR MEDIO DEL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA LOS SALARIOS MÍNIMOS. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

LEGM/sllh.





DEDICATORIA:

A mi Dios Jehová

Por haberme resucitado de entre los muertos y haberme concedido vida nuevamente, su gran amor, misericordia, y por concederme sabiduría.

A mis padres

**Ramón Luna González y
Margarita Alicia Saquich López
benditos sean por darme la vida
y enseñarme a luchar por ella.**

A mis hermanos

**Juan Ramón y Frida Dawron
por el apoyo incondicional
con todo cariño.**

A mis hijos

**Helen Alejandra, Sheydee Marleny,
Eric Ramón, con todo mi amor,
anhelando sigan mi ejemplo.**

Con mucho cariño

**A la facultad de Ciencias Jurídicas
y Sociales de la Universidad de
San Carlos de Guatemala.**

Especialmente

**A los profesionales que apoyaron
la realización de este trabajo.**



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. El salario, origen, fundamentación religiosa y principios.....	1
1.1 ¿Qué es el salario?.....	1
1.2 El procedimiento de fijación de salarios.....	6
1.3 Los factores que integran el salario.....	9
1.4 ¿Qué es un salario integral, quién lo desea y a quién le sirve?.....	15
1.5 La remuneración en la doctrina social de la iglesia.....	28
1.6 Características fundamentales de la remuneración, enfoque jurídico moral... ..	33
1.7 Los principios del salario.....	45

CAPÍTULO II

2. Procedimiento actual para la revisión y fijación del salario mínimo.....	59
2.1 Actividad.....	59
2.2 Margen de aplicación.....	60
2.3 La Comisión Nacional del Salario.....	60
2.4 Las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo.....	71

CAPÍTULO III

3. Fundamentación legal de incorporación al derecho interno del trabajo guatemalteco de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala.....	81
---	----



Pág.

Convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala en la actualidad.....	82
3.2 El Convenio número 26 de la Organización Internacional de Trabajo.....	89
3.3 El Convenio número 131 de la Organización Internacional de Trabajo.....	94
3.4 Ámbito de aplicación material.....	100
3.5 Ámbito de aplicación personal.....	100
3.6 Imperatividad del Convenio número 26 de la Organización Internacional de Trabajo.....	101

CAPÍTULO IV

4. La propuesta de reforma al Código de Trabajo, relativa al capítulo del salario mínimo remitida al Congreso de la República por el Organismo Ejecutivo...	103
4.1 Alcance de la reforma.....	103
4.2 Ilegalidad de la reforma.....	105
4.3 Encuesta de opinión.....	107
4.4 Gráficas y resultados.....	111
CONCLUSIONES.....	121
RECOMENDACIONES.....	123
BIBLIOGRAFÍA.....	125



INTRODUCCIÓN

De conformidad con el Código de Trabajo, es a la Comisión Nacional del Salario a quien corresponde el estudio para 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, origen, fundamentación religiosa, y principios

1.1 ¿Qué es el salario?

Muchas veces, más de las que nosotros mismos podemos recordar, hemos preguntado ¿que es el salario, cómo definirlo, bajo qué parámetros enmarcarlo? Es el precio de una mercancía, o es la contraprestación por un servicio, o el costo de una simple disponibilidad. Posiblemente no tenga hoy acepción en ninguna latitud por subestimada que se encuentre la persona humana. Como pago de un servicio, trabajo o labor desarrollada es tesis aun de mercado con claro antecedente civilista, reflejo del contrato de arrendamiento de servicios (locación), de las obligaciones sinalagmáticas o recíprocas y desarrollo del *do ut des* de los latinos. Pensamos, sin embargo que corresponde al más generalizado de los conceptos, pues está recogido por la formación positiva de Códigos y Leyes en buen número de países y con amplios desarrollos doctrinarios y jurisprudenciales. Por último, aceptar el salario como el precio o contrapartida por la disponibilidad entendida ésta como elemento consustancial a la subordinación, cae en un concepto paternalista de precaria solidaridad social, pero por otros aspectos está ceñido mayormente a los enunciados de la equidad tan gratos al derecho social. Desechada la idea del trabajo mercancía veamos qué ventajas y contras pueden surgir de las otras dos concepciones jurídicas. La tradicional u original de la paga por el servicio convenido mantiene la estrecha relación capital-trabajo. Es decir, que el salario expresión del capital no se da porque sí, a cambio de nada, sino



que requiere la presencia permanente del dador de trabajo en las formas de labor física o intelectual que corresponde más al concepto socialista ruso de que, quien no trabaja no come. Sería el enquistamiento de principios generales en sociedades no capitalistas para el tratamiento de las relaciones y de los contratos laborales en países capitalistas o de orientación neo o cuasi capitalista. La relación directa cuánto trabajo cuánto gano tendría como respuesta la palabra salario.

Pensamos que bajo este esquema salarial se han cumplido más de cincuenta años de legislación laboral en nuestro país. Por otro lado, se dice que son elementos Integrales, no solo los que constituye salario como remuneración fija u ordinaria, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie y que implique retribución de servicios, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como las primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas, comisiones, o participaciones de utilidades.

Así las cosas, por un lado tenemos que implica retribución de servicios la relación directa entre trabajo efectivo desarrollado y su remuneración. Pero por otro lado también existe obligación de pagar el salario como contraprestación a los servicios, durante la vigencia del contrato de trabajo, aun cuando no haya prestación de servicio, por disposición o culpa del patrono, es decir que el solo hecho de permanecer bajo la disposición o a disposición del patrono, crea para este ultimo la obligación de retribuir al trabajador con el pago del salario.



Empero tan clara y expresa declaración de qué es salario, respaldada y reafirmada por un armónico número de disposiciones, tropieza con realidades fácticas que impiden mantener incólume la reciedad del postulado. Es el evento del trabajador que por hechos ajenos al patrono pero también alejados de su voluntad no trabaja. Se inhibe de prestar el servicio en el lugar, tiempo o modo convenido. Por ejemplo: cuando lo afecta una enfermedad o aqueja lesión que requiere hospitalización o la simple ausencia del sitio usual del trabajo, bajo el entendido del salario como retribución del trabajo nada debería percibir y no obstante las declaraciones programáticas indicadas tiene derecho a una remuneración en veces completa y en otras reducida, pero medida en términos de su retribución anterior al in suceso, es decir de su salario, bajo el nombre de prestación, suma de dinero, auxilio monetario, o simplemente salarios nominales. Igual concepto puede predicarse para los períodos de embarazo y lactancia de la mujer trabajadora o durante las ausencias, trabajos temporales.

Lo expresado significa, en consecuencia, que ni en la legislación, ni en las innumerables formaciones positivas laborales existe concordancia entre la letra y el espíritu que informaron el concepto del salario como retribución de servicios y la realidad cotidiana que obliga e impele a pagar salario (o como quiera denominarse) a quien está imposibilitado para cumplir su primordial obligación de trabajar para otro. La verdadera expresión salario-contraprestación del servicio se da en el trabajo a destajo, o como pago de la dación de trabajo, mientras que entendido como respuesta económica a una subordinación, o disposición, o a órdenes del patrono, es más propio del salario por tiempo, por horario o jornada.



Es fácil descubrir, con interés de parte, cuál concepción de las dos expuestas es más favorable a cada sector en la relación capital-trabajo, esto es que sería lo equitativo. Más no se trata de indagar qué es lo unilateralmente apetecible, sino qué es lo justo en función del derecho, porque como antiguamente lo anotaba el Conde de Keyserling al decir que el plebeyo es el que actúa de acuerdo con su conveniencia o conforme a las consecuencias favorables o desfavorables de sus actos y el noble es el que no atiende sino la virtud intrínseca de sus obras, sin cuidarse de los resultados.

Si acogemos el principio del salario retribuidor de servicios los condicionamientos y requisitos para devengarlo son fácilmente mesurables. La fórmula matemática sería: a tanto trabajo efectivo tanto salario como contraprestación; claro está que adicionando con los descansos remunerados, los beneficios sociales, las conquistas sindicales, etc. Todo ello dentro los marcos propios del contrato o la relación de trabajo en función directa de jornadas, horario, lugar y condiciones del trabajo convenido.

Por el contrario cuando hablamos de salario como retribución de la disponibilidad, la fórmula tiene que ser: a una jornada y horario tal corresponde una remuneración de tanto. Un poco más difícil de medir y cuantificar en esa parte espacio-temporal en que no cabe la afirmación de un esfuerzo físico o intelectual efectivamente realizado en beneficio del patrono, que es el concepto de trabajo prestado. Ejemplo serían los pilotos de aeronaves que deben esperar en los aeropuertos un tiempo prudencial antes de abordar las máquinas; los médicos en las secciones de urgencia de clínicas y hospitales y en general un grupo inmenso de profesionales que a más de estar en disponibilidad física de trabajar deben restringir sus horas de descanso para actuar de llegar a ser

requeridos. Es un momento de yuxtaposición o confusión de las nociones subordinación jurídica entendida como capacidad y derecho patronal de dar órdenes y la correlativa obligación del trabajador de aceptarlas, y la disponibilidad con fines y resultados idénticos.

Entendida de esta forma la disponibilidad pensamos que para que deba ser remunerada es preciso un elemento adicional que lo conforme: la inamovilidad física del sitio de trabajo o de la residencia del trabajador y la incompatibilidad con cualquier otro trabajo (deber de fidelidad).

Donde la noción salario disponibilidad resulta más exigente, como la mayoría de los conceptos en derecho social, es en las épocas de crisis económica, con las consabidas figuras de recesión, depresión e inflación. Se le ha denominado indistintamente salario o sueldo, aunque significan lo mismo en la práctica, etimológicamente estas denominaciones tiene un origen distinto; así, la palabra salario proviene del latín “salarium, a su vez derivado de sal, porque era costumbre antigua dar a las domesticas en pago una cantidad fija de sal”.¹ 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 El salario es considerado como: “El estipendio o recompensa

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

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

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

1.2 El procedimiento de fijación de salarios

Los salarios o mejor sus incrementos y ajustes tradicionalmente fijados por acuerdos bipartitos entre empresarios y trabajadores a nivel industrial, gremial, profesional, de simple empresa, frente a las realidades económicas, políticas y sociales de cada momento han caído bajo el ámbito de la influencia de un tercer interlocutor cuyo papel protagónico es imposible desconocer: el Estado. “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 esta dispuesto a darle y que el trabajador esta dispuesto a obtener como el mínimo, a cambio de ese valor intangible que llamamos fuerza de trabajo”.⁴ 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 “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 perdidas

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

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

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

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 político social, 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 No configura novedad alguna para países del norte de Europa como Austria, Suecia, Holanda, Dinamarca, Alemania y no es extraño a otros de la América Hispana la concertación, el acuerdo, el protocolo o el pacto social. Tal vez Italia y España y aun el tímido modelo francés constituyen prototipos del nuevo sistema que pretenden adoptar algunos países, más por vía de la imitación que por conocimiento de sus bondades o favores. Parece ser bueno, pero aquello que aporta soluciones en una latitud no necesariamente las ofrece en otra. Vienen sirviendo de referencia en España los acuerdos políticos de la Moncloa (1977); el acuerdo básico interconfederal-ABI-1979; el acuerdo marco interconfederal -AI- 1983 y el reciente y vigente acuerdo económico y social -AES- 1984; y en Italia el acuerdo o protocolo Scotti de enero 22 de 1983. Al decir del profesor Gino Giugni por todo sabido gran gestor intelectual y político, por su doble condición de laborista y senador por el partido socialista del Pacto Social Italiano, el Acuerdo Scotti constituyó un abrazo entre débiles. Débil el gobierno, débiles las centrales obreras y débiles las organizaciones empresariales. Es la explicación, una vez más, de la conocida estrategia de las coaliciones. No existiendo un contradictor con la suficiente fuerza compulsiva para imponer acuerdos debe pactarlos con los

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

⁷ Cabanellas. Ob. Cit. Pág. 537



oponentes o adversarios. Tenemos la convicción de que lo que aconteció en Italia ha quedado resumido en los renglones anteriores. Así quedaría explicado que en países como Inglaterra y en Norte América no se requirieron concertaciones ni pactos sociales. Uno solo de los protagonistas sociales pudo imponer su decisión.

No obstante lo anteriormente dicho el acuerdo económico y social (AES) de octubre 9 de 1984 en España, es si no desconcertante, por lo menos digno de más prolijo análisis. En ese entonces, el gobierno del Primer Ministro Felipe González como parte del triunvirato social no necesitaba concertar. Para esa fecha tenía en sus manos todo el poder político (izquierdas españolas) y el control absoluto de la socialista UGT, la más grande de las organizaciones sindicales de la península. Unas minorías opositoras estarían siendo constituidas por el maltrecho partido comunista y por grupos del sector empresario. Sin embargo, sin partes débiles hizo el pacto social de lo que sería la nueva Moncloa. Parece ser que la esencia de los pactos sociales o de la concertación es la presencia del Estado ya no como árbitro o garante sino como parte, sujeto de obligaciones y derechos, en plan de igualdad con los trabajadores y los empresarios. Objeto y contenido de estas nuevas fórmulas de contratación son los salarios, tal vez el tema de mayor importancia y consecuencias. Son fijados en franjas o entornos con valores mínimos y máximos, en algunos sistemas vinculando sus ajustes a las alzas que hacia el futuro experimente el costo de vida, la inflación, etc.

El sistema tiene el inconveniente expuesto por algunos sectores sindicales de acabar o reducir grandemente la capacidad de negociación del sector trabajador, pero como

bondad ampliamente reconocida, el haber reducido considerablemente, en los países de acogida, la conflictualidad laboral.

El régimen salarial instrumentado puede tomar como referencia el porcentaje de elevación del costo de vida o de la inflación hasta entonces vigente o proyectarlo hacia el futuro o medir los incrementos venideros en proporción a reales aumentos de la productividad. “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 Hemos seguido con positivo interés el desenvolvimiento del sistema de ajustar salarios mensual o trimestralmente guardando proporcionalidad con el aumento del costo de vida. Aun cuando tal procedimiento quiera evitarse el anatema de que mientras los precios suben en ascensor los salarios suben por escalera, el mecanismo es engañoso, tiene un precio político de temporal anestesia que en la práctica no aumenta el poder de compra del asalariado porque no tiene la virtud correlativa de aumentar la producción.

1.3 Los factores que integran el salario

Ignorados los criterios económicos, fiscalistas, sociopolíticos, filosóficos y morales que han sido esbozados para explicar, ubicar, defender y castigar el salario y precisados los dos conceptos jurídicos y legales (retribución de servicios y pago de la disponibilidad) veamos aunque sea de soslayo qué elementos cuantitativos lo conforman.

⁸ De la cueva. **Ob. Cit.** Pág. 352

También podríamos reducir a dos grandes respuestas conceptuales esta temática que como las anteriores han ameritado libros completos y ensayos de la más densa y autorizada prosapia en Iberoamérica y Europa. Valga aquí la oportunidad de una digresión: no hemos citado ni transcrito en este trabajo a ninguno de los laboristas (gran número por cierto) que han abordado el tema de los salarios, no por ignorarlos y menos por no reiterarles el homenaje de nuestra perenne admiración, sino porque fue propósito desde el comienzo discurrir sobre el tema libremente, sin pausas ni apoyos, ni referencias, trasmitiendo de este modo, desprevenidamente nuestro pensamiento sobre un tema fundamental en la vida de los pueblos, no interesando en qué meridiano se hallen ubicados.

Volviendo al tema, esas dos respuestas anunciadas son: salario es todo lo que en dinero o especie recibe el trabajador de su patrono o solamente aquello que recibido del mismo tiene por finalidad enriquecer su patrimonio, recompensar su esfuerzo, pagar el servicio o la subordinación. Estaríamos dejando por fuera algunas formas de viáticos, los gastos de representación, las ayudas para el transporte y movilización, los pagos indirectos como las cuotas a los institutos o cajas de seguridad social y de manera más contundente los desembolsos patronales a título de mera liberalidad, no habituales y sin obligatoriedad contractual o reglamentaria. No entrarían en el concepto salarial los denominados salarios complementarios o suplementarios, ni los ajustes de salario de tipo voluntario como denominan algunos autores las primas, gratificaciones, o las bonificaciones anuales o esporádicas por mera liberalidad. Se ha afirmado que tres elementos deben ser tenidos en cuenta para decidir, en un caso dado, si las sumas o especies dadas por el patrono al trabajador constituyen salarios: El carácter retributivo y

oneroso. Es de la esencia del salario que la suma o especie que se den de naturaleza retributiva, es decir, correspondan a la prestación de un servicio, cualesquiera que fuere la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor de trabajo suplementario o de horas extras, valor de trabajo en días de descanso obligatorio, porcentaje sobre ventas, comisiones o participación de utilidades. “El trabajo no es distinto en la sociedad capitalista, de cualquier otro artículo o servicio que se produzca o se ofrezca en ella”.⁹

I. El carácter de no gratuidad o liberalidad. Este principio es correlativo a la naturaleza onerosa referida en el anterior. Por el cual no constituyen salarios las sumas que, ocasionalmente y por mera liberalidad, recibe el trabajador, como las primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales.

II. El carácter de ingreso personal. Que dichas sumas ingresen realmente al patrimonio del trabajador o que lo enriquezcan, como dice la ley, sirviendo para subvenir a sus necesidades. Por lo cual no será salario lo que el patrono le dé al trabajador para desempeñar a cabalidad sus funciones, como los gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes, ni tampoco las prestaciones sociales. 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

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

¹⁰ Fernández Molina. **Ob. Cit.** Pág. 231

Hemos entendido ante el imperio de los preceptos transcritos y glosados que la legislación universal en el terreno social tiene estatuidos beneficios económicos a favor de los trabajadores tipificados bajo los rubros salarios, prestaciones sociales, indemnizaciones y bonificaciones, gratificaciones o regalos. Cada uno con valoraciones que permitan desentrañar el verdadero sentido jurídico subsumido en el texto que le da vida. No admitimos que pueda haber confusión entre una y otra de las expresiones pues cada cual tiene un contenido semántico que la interpretación jurídica no debe acomodar. En virtud de las razones precedentemente expuestas y con los antecedentes jurídicos universales y los legales territoriales somos parciales a la tesis de que no todo lo que un trabajador recibe de su patrono en numerario, bienes, servicios, debe caer en la categoría de salario, pues así como éste es inconfundible con las indemnizaciones y éstas con las prestaciones sociales, tampoco deberían dar pábulo a variar la naturaleza de las prestaciones o beneficios sociales para trastocarlos en salario y con menor razón los actos generosos o las liberalidades en entes de alcance diferente. “Salario mínimo es el que, atendidas las condiciones de cada región, sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia y teniendo en cuenta que debe disponer de los recursos necesarios para su subsistencia durante los días de descanso semanal en los que no perciba salario”.¹¹

Quienes propenden por reducir a salario cuanto recibe el trabajador de un patrono, expresa o tácitamente, piensan que lo no salarial es forma fraudulenta para reducir las cargas que tienen como medida el salario (jubilaciones, indemnizaciones, aporte social,

¹¹ *Ibid.* Pág. 310

etc.). Es una desviación conceptual para presumir sin prueba en contrario, que del que puede esperarse la generosidad como cualidad humana, ya que de las máquinas es imposible, ejerce este atributo con todos sus congéneres, excepto con sus subordinados y dependientes. Tanto pragmatismo laboral que no admite la bondad del ser reduciendo las relaciones capital-trabajo al frío marco de una paga por el servicio. Ya que el 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

Hemos sostenido en diversidad de oportunidades, en discursos orales y escritos, que los trabajadores pueden convenir con sus respectivos patronos el reconocimiento obligatorio de beneficios económicos que no tienen el carácter de salario. El principal soporte de esta afirmación está en la circunstancia conocida de que la legislación laboral consagra a favor de aquéllos un mínimo de derechos permitiendo sean incrementados por acuerdos individuales o colectivos. Cuando éstos por razón de la conflictualidad no son posibles concurren a la formación del derecho los laudos o sentencias arbitrales en aquellos países en donde esta institución a más de establecida es de buen recibo. “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

¹² Ossorio. **Ob. Cit.** Pág. 686

¹³ **Ibid.** Págs. 229 y 230

Con el preámbulo anterior se sostiene que la convención colectiva de trabajo representa en la estructura del derecho laboral la más sólida expresión de autonomía de la voluntad y la prueba fehaciente de la capacidad de los interlocutores sociales para convenir nuevas condiciones de trabajo hacia el futuro. No podría ser de otra manera pues de lo contrario colocaría la ley al trabajador en una condición de minoría de edad, bajo un capítulo diminuto que repugna a la exaltación del hombre, basamento del ordenamiento jurídico social, y atentaría contra la dignidad misma del trabajo. Es entendido que tal ámbito de la libertad no es absoluto o ilimitado como en el derecho civil o comercial, por no ser solo bienes patrimoniales los que se vinculan a los diarios menesteres en que se empeñan y conjugan el capital y el trabajo. Existen limitaciones, prohibiciones, mecanismos de defensa de quien o quienes en la ecuación trabajador-patrono se consideró secularmente como parte débil. De allí todo el régimen tendiente a que en aras de la autonomía de la voluntad, la igualdad de las partes para contratar, la posición igualitaria ante la ley, no se entroniza la figura del abuso del derecho, ni haya desconocimiento de las diferencias que en la realidad económica niegan el postulado teórico de la igualdad jurídica.

Pero deducir de estas limitaciones a la libertad individual de contratación, que los trabajadores sean entes, nuevos alieni juris, legalmente incapaces de celebrar contratos en lo individual y en lo colectivo, no puede tener validez alguna. Es cierto que un empleado no podría comprometerse a trabajar una jornada en exceso a la legal, ni por un salario inferior al mínimo establecido, ni por prestaciones en cuantía menor a las previstas en cada norma. Pero en todos los demás campos goza de autonomía y libertad para comprometerse a prestar un servicio remunerado y subordinado. Tan

exacto es esto que ha llegado a sostenerse por quienes se refieren a estas disciplinas en tono peyorativo, que el enrolamiento laboral se produce a través de contrato de adhesión. Por lo que “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

Tan discutible tesis estaría confirmando que es tal el grado de libertad contractual que la ley reconoce al trabajador que le permite vincularse bajo cualesquiera condiciones y circunstancias, adhiriendo a precontratos en cuanto éstos no vulneren los mínimos consagrados en la ley laboral.

Esta inmersa maraña de dificultades podría si no acabarse al menos verse reducida bajo una palabra y obvio está, que dentro de su verdadero contenido semántico y legal: salario integral.

1.4 Que es un salario integral, quien lo desea y a quien le sirve

Puede definirse un salario integral como aquél que recoge en su contenido y composición intrínseca otras formas remunerativas del trabajo de más larga periodicidad para su causación y pago, como las primas o bonificaciones trimestrales, semestrales y anuales (por ejemplo reconocimiento por cumplimiento en el servicio, por antigüedad, en navidad y vacaciones, etc.). De conformidad con lo que establece el

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

Artículo 90 del Código de Trabajo, el salario debe pagarse en moneda de curso legal y “la única excepción es en explotación agropecuaria, 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

“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 este, dentro del contrato de trabajo, consiste en la contraprestación que el patrono debe al trabajador por la cesión del esfuerzo de este, 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 También aquél que reduce al mínimo cuando no suprime, el sistema de las prestaciones legales, convencionales, contractuales y voluntarias. Es decir un salario robustecido con otras fuentes remunerativas del trabajo o de la subordinación.

Los primeros beneficios sociales que son absorbidos en el paso de un sistema de salario y prestaciones al de salario integral son los auxilios por nacimiento, defunción, escolaridad, antigüedad, asistencia, cumplimiento, matrimonio, incapacidad, permisos, enfermedad, y las varias docenas de rubros que la imaginación de los trabajadores les ha permitido obtener de sus patronos dineros y ayudas secularmente excluidas del

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

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

salario como medida de contraprestación en la relación dependiente. “Cuando dos obreros corren tras un patrono, los salarios bajan; cuando dos patronos corren detrás de un obrero, el salario sube”.¹⁷

Porque la noción de salario integral o quizá mejor integrado, impele a refundir salarios y prestaciones sociales en un solo y único concepto. Como alguno de los dos rubros o denominaciones debe desaparecer o mejor incorporarse en el otro, en el que subsiste, es axiomático aceptar que desaparecen total o parcialmente las llamadas prestaciones sociales para engrosar, pomposa y peligrosamente, el hasta entonces flácido salario mínimo, vital, familiar o como quiera llamársele, que bajo ninguno de los epítetos rebasa su real poder de infraadquisición o hipo suficiencia.

Innumerables regímenes laborales consagran en su formación positiva prestaciones sociales a favor del trabajador y a veces de su esposa o compañera, hijos y hasta parientes consanguíneos.

El entendimiento natural y obvio de este postulado es que siendo un mínimo prestacional permite aspirar a ser mejorado o superado. Es la razón primera y práctica de la contratación colectiva en su esquema tradicional conocido o el moderno ensayo de la concertación, los acuerdo marco, los convenios tripartitos, que en síntesis no son nada diferentes a la consagración laboral del intervencionismo de estado, con algunas obligaciones, en la problemática laboral o en los ampulosamente tildados conflictos económicos sociales o políticos sociales.

¹⁷ *Ibid.* Pág. 162

Estos sistemas procedimentales, con cualquiera de las denominaciones anotadas, buscan superar las condiciones de trabajo hacia el futuro. Así como mejoran los salarios con igual razón mejorarán por vía de la incrementación cuantitativa y cualitativa los beneficios sociales que denominamos en forma genérica prestaciones sociales.

¿Es acaso posible integralizar el salario, cuando los mandatos legales y los ordenamientos positivos facultan, facilitan e impelen a la proliferación de los sistemas paternalistas que tienen su más auténtica expresión en las prestaciones sociales extralegales? Pero es más: los códigos, leyes y ordenamientos laborales acusan esa marcada vocación proteccionista explicitada en las prestaciones sociales adicionales a las de ley, que se encuadran en los deberes de protección social del patrono hacia sus dependientes. ¿Y cuando este deber ser propio de la teoría del riesgo, la peligrosidad de la máquina en el carácter tuitivo, esté cumplido y se repita en sucesión de ocasiones y circunstancias y adquiera la habitualidad dentro de la obligatoriedad, no habrá que ubicarlo dentro del concepto salario directo, indirecto, diferido o complementario, pero siempre salario?

En el estado actual de la legislación de nuestros países, en una mayoría apreciable, la transición al salario integral por la vía de la supresión de los beneficios sociales colaterales, no salariales, será tarea ímproba, posiblemente estéril y a no dudarlo amarga. A quienes interesa el salario integral o integrado. La respuesta no se deja esperar: parcialmente a todos. Al estado, a los patronos y a los trabajadores. La comunidad y la sociedad están interesados, si bien en diferente medida, bajo ópticas distintas con no soslayado egoísmo, con valoraciones diversas y en oportunidades

antagónicas. De manera igual, con validez para los tres interlocutores, con soportes económicos, jurídicos y legales innegables.

No reputamos una transición de sistemas por ser mala o inconveniente. Sencillamente preconizamos sus aspectos conflictivos y acaso su temporal inconveniencia en el ámbito desesperanzado de esta otra revolución industrial, que para algunos países es apenas prerrevolución y sólo para los menos posrevolución industrial, que estamos viviendo a partir de 1979 (bien podría ser desde 1974) cuando se presenta la crisis energética y el shock petrolero. "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 mas individualizados posibles, para premiar el buen trabajador o no premiar a aquel que no lo merezca".¹⁸

a) Partes interesadas

El estado-nación tiene interés primordial en el salario integrado para fines fiscalistas, impositivos, de tributación. Al refundir salarios y prestaciones la base monetaria que constituyen las rentas de trabajo queda aumentada posiblemente entre el 30% y el 20% según se comporte el mercado laboral en cada país. No es pues descubrimiento de alta alquimia deducir que los impuestos a la renta devengada han de ser mayores en la medida que la retribución del trabajo subordinado también lo sea.

El estado como la familia vive de los aportes y contribuciones de sus dependientes tendiendo a aumentarlos paulatinamente. "Existe una tendencia histórica hacia la

¹⁸ Fernández, Molina. **Ob. Cit.** Pág. 18

interdependencia cada vez mayor de la mano de obra a escala global mediante tres mecanismos: a) Empleo global en las compañías multinacionales y sus redes asociadas que cruzan las fronteras; b) Los impactos del comercio internacional sobre las condiciones de empleo y trabajo, tanto en el norte como en el sur; y c) Los efectos de la competencia global y del nuevo modo de gestión flexible sobre la mano de obra de cada país”.¹⁹

Para el patrón empresa el interés no es menor. Necesita unificar, racionalizar y conocer sus costos diariamente, distorsionados por estos beneficios económicos a su cargo y a favor de los trabajadores, que producen incertidumbre y diezman la competitividad en los mercados internaciones. Habrá quienes piensen que al no subsistir el renglón contable de las prestaciones sociales la conflictualidad en su unidad de explotación económica tendrá sensibles reducciones en beneficio para la paz social y en incremento de la producción y la productividad. Las negociaciones colectivas y las tratativas con los sindicatos tenderán a reducirse y a aminorarse en su intensidad que hasta ahora las ha venido acompañando. La supresión del amplio espectro de las peticiones prestacionales y económicas no salariales simplificaría los trámites de las negociaciones inter partes. No faltarán quienes aduzcan a favor de la tesis un tercer argumento consistente en la reducción de los costos administrativos internos al desaparecer el seguimiento y control de este amplio renglón integrado por los auxilios y ventajas económicas extralegales, amén de las legales. Y por último, sabrá argüir que al desaparecer los ítems no salariales de sus compromisos laborales, retornará la perdida flexibilidad y libertad para emplear mano obrera hoy marginada por

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

disposiciones protectoras, que no siempre protegen, de la edad, la condición física, el estado civil, etc., para todas y cada una de las cuales existe alguna prestación social con cargo al patrono.

Finalmente interesa esta simbiosis salario-prestaciones a toda clase trabajadora, no obstante su secular minoría de edad, porque llegaría a esa mayoría de edad que les posibilitaría organizar su vida familiar y personal en el cuadro de una realidad monetaria. Es tragedia laboral conocida en varios países del nuevo continente la padecida por el trabajador al pasar de su estado activo dependiente al de pensionado o con jubilación por retiro. A más de perder una serie de beneficios prestacionales no considerados como salario que en su nuevo estado laboral serán de su cuenta y riesgo, el ingreso nominal y con mayor impacto el real, es notoriamente inferior al anterior. Veamos un ejemplo extractado de la realidad: el ex-trabajador pensionado pierde totalmente o en parte primas y auxilios educacionales, para vivienda, por antigüedad, durante las vacaciones, por o para servicios médico-asistenciales por quedar cesante, la posibilidad de compras a precio de costo, tomar comidas a valor subsidiado, etc. Tales pagos colaterales no salariales tienden a desaparecer a la terminación del contrato de trabajo y los eventos y situaciones que lo justifican para los cuales fueron creados tendrán que verse atendidos y cubiertos con el propio peculio del asalariado de ayer, restándolos de sus mesadas pensionales de hoy.

Cuando verbi gratia el salario constituía un 50% de la remuneración total en metálico o visto bajo otro prisma las prestaciones sociales entre legales y extralegales sumaron un 100% del salario nominal, el trabajador al desvincularse del patrono para ostentar status

de jubilado pierde, deja de ganar y ve mermado su ingreso económico en parte o en todo el 50% prestacional que ha dejado de percibir. La mengua para el trabajador no termina ahí. Si las mesadas pensionales son de menos valor que el salario propiamente dicho (de los pagos directos llamados salarios) en verdad la reducción es tan sensible que cae en el calificativo de trágico que inicialmente diéramos al modus vivendi de estos ex-trabajadores.

Impugnar las aspiraciones de la clase trabajadora en torno al salario integral, no presenta argumento serio, pues con dicho salario la realidad económica del dependiente es mantenida sin cambio durante la vigencia del contrato, proyectándose también sin reducciones de cantidad al adquirir la categoría de jubilado. Semejantes consideraciones harán frente al pago de indemnizaciones por despido, reconocimiento por incapacidad temporal o definitiva, aportes a cajas y entidades de seguros, beneficencia, mutualidades y en general cuando el monto laboral y efectivo deba servir de medida y base de liquidación de otros pagos.

b) Depredadores del salario

Con este título más apropiado para un tema ecológico que para uno laboral, queremos relevar algunos factores tradicionales que inciden en la pérdida del poder adquisitivo del salario y otros modernos, acaso inconscientes, que coadyuvan idénticos resultados. Los trabajadores han perdido su capacidad de compra (distinción entre salario nominal y real) ante los embates inflacionarios. Estos han sido un secular contrincante que en días aciagos junta sus huestes con la recesión y la depresión de los mercados

(estanflación en el idioma de los economistas) para envilecer la remuneración. Cuando a ello agregamos el estancamiento productivo cuya expresión válida, es la menor productividad, caemos en el círculo vicioso de más salario para menos bienes o lo que es igual más numerario (más parte de salario) para idénticos o menores objetos de consumo.

Se sostiene y quizás implique aproximación intelectual al economicismo, que en mayor o menor grado las posibilidades económicas de los trabajadores tienen como condicionador el capital del inversionista en la figura del patrono empresa particular o del inversionista en la figura del patrono empresa particular o estatal. El aforismo ad imposibilitar Nemo tenetur es vigente para las relaciones capital trabajo, porque nadie puede dar más de lo que tiene salvo que lo quite a otros. Aparejada la inflación y confundida con ésta encontramos el aumento en el costo de la vida, la devaluación monetaria, las restricciones a las importaciones de los insumos necesarios, los topes salariales, la escuela de Chicago, los monetaristas, los improvisadores, etc.

Casi corolario de lo anterior y con no menos ancestro, contribuyen a la pauperización de los salarios los crecientes incrementos en el régimen impositivo directo o por la vía indirecta del ajuste del valor de los servicios esenciales para la comunidad. Es dogma matemático que a menores impuestos menor porción salarial queda disponible al usufructuario. Mientras la forma tradicional de sostenimiento de los estados continúa siendo la erogación y exacción de sus súbditos, por dificultades en la reducción del gasto público y del ajuste burocrático, el salario tendrá un enemigo de importancia.

Un auto depredador del salario mismo. Parece que en un proceso dialéctico inconsciente los trabajadores y sus organizaciones a diferentes niveles persiguieran el advenimiento de nuevas formas remunerativas en reemplazo de las tradicionales. No vislumbramos si es proceso de destrucción o de transformación brusca. Pasamos a explicar la paradoja:

Hasta tanto los entes sociales no sean autosuficientes para garantizar al asalariado condiciones de vida decorosa; mientras el estado no esté capacitado para implantar e instrumentar políticas de seguridad social integral, las obligaciones de protección al trabajador corren exclusiva o compartidamente a cargo del patrono. Es concepto de recibo universal y lugar común a los escritores de derecho laboral. Esta definida bifurcación obligacional típica del siglo que fenece en virtud de la cual el dador del trabajo paga el servicio (salario) y al mismo tiempo vela por la seguridad de su dependiente tiene raíces históricas en la noche del esclavismo. El esclavo era protegido por razones innobles, no como ser humano sino como parte de la maquinaria al servicio de la explotación económica.

En algunos países las prestaciones sociales son exentas de impuestos. Los trabajadores no quieren perder la exención tributaria, menos perder las prestaciones, pero demandan y aspiran a que éstas en la categoría de extralegales, sin dejar su naturaleza de tales, sean factor salarial. Es comprensible que quieran lo mejor de cada ordenamiento legal. Veíamos las ventajas que entran en el salario integrado, pero antiéticamente al defenderlo destruyen el régimen prestacional no sometido a la

legislación impositiva en todas esas formas colaterales de protección que fueron creadas al amparo del paternalismo.

c) Protección del salario

Proteger el salario en todas sus formas es necesidad incuestionable. La idea de moda como lo está la salvaguarda de los derechos humanos, la paz social, o el empleo, con una posición dentro de las categorías vinculadas a la vida en comunidad, es de igual importancia.

Disposiciones legales conocidas y trajinadas lo preservan pero en forma deficiente. No basta prohibir su embargo; limitar la capacidad de retenerlo; no permitir se constituyan en factor de compensación de deudas y obligaciones (todo como reglas generales con limitadas deducciones). Está ubicado en posición preferente en la prelación de los créditos ante la falencia, quiebra, concordato del patrono obligado. Ha merecido, libros, estudios y monografías tendientes a garantizar su pago. Pero el trabajador no come con la sola ventaja procesal de la prelación crediticia o la certidumbre de un pago futuro. Por ejemplo: regresar a las prestaciones sociales entendidas como tales, en su prístina concepción. Las que sin ser salario con todas sus consecuencias laborales y tributarias tienen por objetivo y finalidad preservarlo de su deterioro bajo circunstancias específicas. Cuando hay pérdida del empleo; durante las enfermedades e incapacidades; para el real disfrute de las vacaciones; en las calamidades domésticas; para la educación de los hijos y la del propio trabajador, etc., pueden existir ingresos

que no correspondan a salarios sino más bien a ayudas sociales del patrón como deberes de asistencia.

Esas prestaciones y beneficios sociales, mantienen el poder adquisitivo del salario y su valor real, pero con la condición sine qua non de no estar sometidas a la especulación jurídica y doctrinaria de si son, llegan a ser o se confunden con el salario.

Otra posible fórmula, también enmarcada dentro del deseo y propósito de precaver el deterioro salarial, sería la venta y suministro de bienes y servicios al trabajador a precio de costo o con mínima ganancia; sin obtener en ello el patrono utilidad alguna, sino aprovechando la condición privilegiada de ser adquirente o comprador mayoritario en el mercado, para soslayar de esta manera al intermediario comercial que inevitablemente encarece el precio del producto al comprador al detalle o por menor. Es el caso de la venta de ropa de trabajo (vestido y calzado) que está obligado a dar a sus trabajadores, pero que podría suministrar por extensión a los familiares de éste. El suministro de comida y alimentos crudos, precocidos o listos para el consumo humano en comedores, comisariatos, cooperativas, almacenes y cualesquiera tipo de expendios, sin el recargo que puede ser legítimo en el comerciante pero renunciable y cedible por el patrono en beneficio de sus dependientes.

Por que no pensar en la venta de los productos que son elaborados por el patrono. Produce resistencia intelectual cercana a la indignación y el repudio, que en aras de los conceptos teóricos de que todo lo que el patrono concede a su trabajador es salario, el objeto o bien que éste ayudó a crear o ensamblar deba pagarlo a precio de consumidor

y no de productor, ya que la diferencia puede llegar a constituir el salario diferido o disfrazado a que algunos expertos, más teóricos que prácticos, aluden en sus escritos. Lo normal para no invocar lo moral, es que la susodicha venta sea al costo y aun por debajo de éste.

Lo importante es que cueste menos que en el mercado. No imaginamos el clima de las relaciones obreros patronales en la fábrica o almacén donde los operarios deban comprar el producto al mismo precio de los terceros o extraños o en almacenes de distribuidores. Venimos meditando sobre otra posibilidad salarial que por su antigüedad en la historia y habiendo sido superada hace mucho tiempo a primera vista no parece muy atractiva. Es el trueque. Facilitar, sin imponer y obligar al trabajador, la adquisición de bienes y servicios de su empresa en cantidad razonablemente limitada para el uso familiar, más allá del personal, que posibiliten su intercambio con otros.

Para evitar suspicacias aclaramos que no es que el trabajador de una fábrica de automotores pueda aspirar a recibir aprecio de costo una docena de aquéllos, como tampoco que el empleado de una sociedad constructora de vivienda compre a costo varias casas o apartamentos, para ser canjeados. En manera alguna. Propugnamos porque la ley lo permita quitándole el carácter salarial y posteriormente a través de los reglamentos y aun por el simple acuerdo de los interlocutores interesados, llegar al resultado perseguido. En resumen, la inmensa brecha abierta entre salario real y salario nominal originada en factores externos de más difícil control que los internos, no es solucionable con ajustes metálicos en numerario dentro del enclave de una producción estancada, sino facilitando el poder adquisitivo; destinándolo a bienes obtenibles



directamente del patrono o por el sistema del trueque. Labor ejemplar de los juslaboristas, a más de la emprendida de reconocer que las crisis afectan las relaciones laborales, es crear para y durante éstas una temática social propia, dando advenimiento a teorías neo salariales que amplíen el restringido concepto especulativo de que el trabajador no puede recibir de su patrono sino salarios.

1.5 La remuneración en la doctrina social de la iglesia

La remuneración del trabajo subordinado constituye un objeto de conocimiento para varias disciplinas científicas como ocurre cuando se trata de un fenómeno componente de la actividad humana la que exhibe diversas facetas que preocupan desde distintos ángulos el economista, el jurista, el sociólogo, el psicólogo, etc. Pero admitiendo por principio que la remuneración constituye un centro de atención fundamental dentro del estudio del trabajo dependiente, y que este último se nos presenta naturalmente como un acto único imputable al obrar consciente de un hombre, no resulta extraño que el tema del salario constituya un punto fundamental de la doctrina social que la Iglesia Católica desarrolla y enseña a partir de las verdades fundamentales del Evangelio. Y esto por dos razones que conviene recordar: primero porque la doctrina social no es una elaboración teórica sea de economía, o de filosofía, o de política o de derecho.

Se trata de unos mandatos morales apoyados en la ley natural iluminada por la revelación que van dirigidos de manera concreta y directa a orientar las conductas de los hombres para que mediante su transformación personal, logren según las circunstancias históricas, la realización del orden social justo con un auténtico progreso

del hombre y de la sociedad. A partir de los principios inmutables como la palabra sagrada extrayendo del patrimonio del Evangelio cosas nuevas y cosas viejas (cfr. Mateo, 13,52), la doctrina social no es una mera enseñanza o ejercicio intelectual sino que compone a través de los tiempos, mandatos para ajustar conductas tanto de los protagonistas de la relación humana concreta en la que debe darse tal comportamiento, como y así ocurre particularmente en lo referente a los temas del trabajo subordinado, para que los técnicos (juristas) especializados, utilizando adecuadamente sus conocimientos encuentren las vías más aptas para la realización de aquellas reglas morales. En tal sentido la palabra de Juan Pablo II es clara y definitoria, cuando al referirse a la trascendencia del tema de la remuneración nos dice: No obstante, esta consideración no tiene un significado puramente descriptivo; no es un tratado breve de economía o de política. Se trata de poner en evidencia el aspecto deontológico y moral.

Consiguientemente el estudio de la doctrina social en éste como en cualquier otra materia de las que la integran no satisface los deberes morales que se deducen de su enseñanza, mientras no sean puestos en obra; no puedo considerarme un hombre por que conozco la justicia sino obro conforme con ella. Porque aquel que escucha mis palabras y no las practica, es semejante a un hombre que fabricó su casa sobre tierra sin poner cimiento, contra la cual descargó su ímpetu el río, y luego cayó; y fue grande la ruina de su casa (Lucas, 6,49). Porque se trata pues de una instrucción moral, la doctrina social no puede dejar de considerar el tema del salario como retribución del trabajo humano, es decir como deuda del empleador beneficiario de aquel esfuerzo y como crédito de quien lo produce, en un intercambio regido fundamentalmente, aunque no exclusivamente por la justicia conmutativa.



En otras palabras porque deudor y acreedor de la remuneración, son hombres sujetos en sus comportamientos a la moral como medio para el logro de su fin humano y sobrenatural, ese capítulo de su vida, especialmente importante ético para ambos sujetos, también está dentro de la órbita moral, antes y por encima de cualquier otra consideración particular que pueda derivarse de un examen con óptica económica, o jurídica o política, etc. Pero existe una razón adicional, especial, para que la remuneración esté presente en la enseñanza moral de la Iglesia, agregada a la de orden general representada por tratarse de un componente de la conducta humana. Esta segunda razón deriva de que el salario como institución jurídico económica, ha venido a ser desde el principio mismo de la aparición del régimen del salariado, una cuestión central de definición sobre la cual giran las demás que conforman la temática del fenómeno laboral y más aun trascendiendo la mera relación jurídico laboral viene a poner en evidencia las características del sistema económico en lo referente particularmente a la política de ingresos.

Y todo esto simplemente por que en la estructura propia de los sistemas industriales modernos, que es donde más se evidencia el fenómeno y ya sea en un régimen capitalista o socialista, el trabajo subordinado constituye la forma más generalizada para que el hombre se conecte al proceso productivo para obtener los medios de subsistencia. Se presta atención al salario aquí porque consideramos que a solo esos principios que hacen a la naturaleza misma del trabajo y a la dignidad del trabajador como persona, cuestión de la que nos hemos ocupado en otra oportunidad, es evidente que con su trabajo el hombre ha de procurarse el pan cotidiano, tal como lo expresan



las primeras palabras, que le dan el título, de la encíclica *Laborem exercens*, y esto constituye la base material y espiritual que genera el salario y de allí se desprende su importancia y la preocupación que suscita. A tal punto se ha convertido en un objeto de atención que trasciende el estudio jurídico legal y ocupa un lugar central en la política económica, lo cual justifica ampliamente, y con prescindencia de los propios argumentos que lo fundan en el documento, que el Pontífice que venimos citando exprese una idea medular que quedará seguramente como tema básico en la doctrina de la Iglesia: Hay que subrayar también que la justicia de un sistema socio económico y, en todo caso, su justo funcionamiento merecen en definitiva ser valorados según el modo como se remunera justamente el trabajo humano dentro de tal sistema.

He ahí afirmada una conclusión que por varias vertientes se ha nutrido de manera de justificar ampliamente la preocupación de dirigir hacia el salario la atención de la enseñanza moral de la Iglesia ya que como se acaba de ver, la cuestión de la remuneración no es sino una ventana para observar el comportamiento moral del conjunto social y según lo que se determine con referencia a la remuneración podrá acercarse un juicio respecto de las características económicas y morales del sistema global.

Para los juristas el conocimiento de estas orientaciones deontológicas que se desprenden de los textos hilvanados por la Iglesia mediante un sistema de transmisión y desenvolvimiento materializado a través de documentos de pontífices y de concilios, constituye un medio de facilitar el entronque entre la moral y el derecho, en particular

del trabajo, tendiente a que el derecho asuma las exigencias éticas en la medida requerida por el bien común.

En el sentido anotado resulta interesante recordar que el derecho de trabajo en su evolución actual, donde se dan por básicas e indispensables en cualquier ordenamiento ciertas instituciones protectoras, no es sino la respuesta de la doctrina, la política y otros recursos sociales, a la situación de sometimiento y sufrimiento del sector asalariado en el medio creado por la revolución industrial y liberal. Y en este largo camino recorrido por la humanidad hacia la formación de un derecho consagrado hoy día como fundamental con carácter universal, la Iglesia acompañó y alentó; enseñó y anticipó principios que fueron incorporados por las leyes y los trabajos internacionales mérito que no requiere resaltarse porque la Iglesia al penetrar en estas cuestiones iluminando el camino por el que debía transitarse, no hacía sino cumplir con su misión de servicio y de evangelización. Porque la clase de los ricos se defiende por sus propios medios y necesita menos de la tutela pública; mas el pobre pueblo, falto de riquezas que le asegure está particularmente confiando a la defensa del Estado. Por tanto el Estado debe abrazar con cuidado y providencia peculiares a los asalariados, que forman parte de la clase pobre en general”.²⁰ “El fruto de este trabajo ininterrumpido e incesable es la formación de una legislación desconocida por completo en los tiempos precedentes que asegura los derechos sagrados de los obreros nacidos de su dignidad de hombres y cristianos; estas leyes han tomado a su cargo la protección de los obreros, principalmente de las mujeres y de los niños; su alma, salud, fuerzas, familia, casa,

²⁰ Fernández, Amalio. **El salario**. Tomo II. Pág. 157



oficinas, salarios, accidentes del trabajo, en fin todo lo que pertenece a la condición de los asalariados”.²¹

Esto constituye sin duda una formidable síntesis del fundamento filosófico y teológico a la vez, de uno de los principios básicos del derecho del trabajo, cual es el principio protectorio. Pero lo que interesa ahora destacar es que así como el derecho del trabajo es fruto de la prédica de la Iglesia, como lo señala Pío XI, resulta igualmente decisivo que hoy, de la misma manera, la doctrina de la Iglesia sigue suministrando alimento y orientación para que el derecho del trabajo satisfaga el valor de justicia que integra el bien común de la sociedad.

1.6. Características fundamentales de la remuneración, enfoque jurídico moral

Hemos dicho más arriba que el salario constituye un débito y un crédito, contraprestación de la prestación de los servicios, que se presenta en la relación de cambio constituida por el contrato de trabajo, lo cual conduce a que para penetrar en su estructura jurídico moral es preciso analizar las relaciones de justicia que se establecen entre los sujetos vinculados. De tal manera nos parece necesario distinguir dos tipos de relaciones en las que juegan distintas formas de justicia. En primer lugar plantearemos las que se dan entre el trabajador y el empleador y en la cual juegan para su determinación principios de la justicia conmutativa y también de la distributiva y legal. Como aquí se trata de una explicación de la orientación moral que resulta de los documentos de la iglesia, prestaremos atención especial a los textos respectivos,

²¹ **Ibid.** Pág. 158

comenzando por aquél en el que se puntualiza de manera terminante cuáles deben ser los criterios excluidos para basar una fijación de la remuneración del trabajo subordinado. “Primeramente, con relación al trabajo enseña (refiriéndose a León XIII) que éste de ninguna manera puede considerarse como una mercancía cualquiera, porque procede directamente de la persona humana. Para la gran mayoría de los hombres, el trabajo es en efecto, la única fuente de su decoroso sustento”.²² Hasta aquí en breves palabras el fundamento de la conclusión siguiente por lo que se excluyen ciertos criterios para determinar el salario. “En esta materia juzgamos deber nuestro advertir una vez más que, así como no es lícito que su fijación quede al arbitrio de los poderosos, sino que en esta materia deben guardarse a toda costa las normas de la justicia y de la equidad”.²³

Es decir que ni la libre competencia ni la fijación estatal son sistemas aceptados en la concepción pontificia por considerarlos contrarios a la justicia y a la equidad, como también sería ofensivo de éstas que fuera otro poderoso quien lo hiciera. Se configura tal situación cuando no está presente la condición previa indispensable la de la verdadera libertad exigida por la justicia; cuando no se crean las condiciones necesarias que permitan al trabajo y al capital, en situación de igualdad, la negociación y fijación de las condiciones del trabajo y de su retribución. Y esto no sucede precisamente si una de las partes con prepotencia y tratando de imponer sus intereses egoístas y sectoriales, impone a la otra sus condiciones. Obsérvese que en este planteo excluyente del sistema del mercado para la determinación de la remuneración, así como en la

²² *Ibid.* Pág. 159

²³ *Ibid.* Pág. 159



afirmación de que no hay contrato válido eso no media la libertad suficiente para la negociación, se subraya simultáneamente la condición de que lo justo no pasa por la exclusiva voluntad de las partes, ya que el valor supremo en esa relación será siempre el de la justicia como elemento objetivo y ajeno a la voluntad de las partes.

Es importante señalar que esta conclusión acerca de la necesaria suficiencia del salario para que pueda ser calificado como justo, deriva, según la impecable argumentación de León XIII en los párrafos que preceden al citado antes, del concepto evidente de por sí de que el trabajo no es otra cosa que el ejercicio de la propia actividad enderezado a la adquisición de aquellas cosas que son necesarias para los varios usos de la vida y principalmente para la propia conservación.

Tiene pues el trabajo humano dos cualidades que en él puso la naturaleza humana: La primera es que es personal, porque la fuerza con se trabaje es inherente a la persona y enteramente propia de aquél que con ella trabaja y para utilidad de él se la dio la naturaleza; la segunda es que es necesario porque el fruto de su trabajo necesita el hombre para sustentar la vida y sustentar la vida es deber primario natural que no hay más remedio que cumplir. Ahora bien si se considera el trabajo solamente en cuanto es personal no hay duda que está el obrero en libertad de pactar por su trabajo un salario más corto, porque como de su voluntad pone el trabajo, de su voluntad puede contentarse con un salario más corto, y aun con ninguno. Pero de muy distinto modo se habrá de juzgar si a la cualidad de personal se junta la de necesario, cualidad, pero que en realidad de verdad, nunca está ella separada. Efectivamente sustentar la vida es deber común a todos y a cada uno y faltar a este deber es un crimen. De aquí

necesariamente nace el derecho de procurarse aquellas cosas que son menester para sustentar la vida, y estas cosas no las hallan los pobres, sino ganando un jornal con su trabajo. He aquí la puede ser inferior a lo necesario para que el sustento del trabajador y su familia a la que se debe.

Es sin duda este dato que hemos puntualizado como integrante del concepto de justo salario, un elemento que presenta dos aspectos que vale la pena distinguir. El primero en cuanto hacia a la base jurídica que se apoya en la naturaleza humana o sea en la ley natural de la que dimana la necesidad del jornal suficiente. De ello se sigue por lo tanto la conclusión clara de que dicho salario suficiente adquiere la categoría de mínimo y a la vez la desliga del carácter equivalente; lo separa de la cuantificación del trabajo prestado para vincularlo como se ha visto, el campo a las necesidades. Criterio que en forma el problema en un análisis económico poniéndose del lado del consumidor o de la demanda; y simultáneamente como segundo comentario, implica una igualación de las remuneraciones en su nivel mínimo estimado sobre la base de unos ciertos tipos familiares y de consumos. Por lo mismo y porque su base conceptual hace hincapié en la suficiencia del importe del salario recibido, es lógico que este criterio no pueda ser el único y definitivo, debiendo conjugarse con otros complementarios que igualmente son requeridos por razones de justicia, como se verá en seguida.

Esto reviste especial interés para confirmar que la doctrina social de la Iglesia, manteniendo los principios desarrollados como se dijo a partir del Evangelio en cada uno de los documentos en los que de manera especial se tratan cuestiones de orden socio económico o político para encuadrarlos en el enfoque moral cristiano, indica la

enseñanza adecuada y apropiada a las circunstancias de tiempo y lugar que corresponda, valiéndose si es preciso de conceptos pertenecientes a las ciencias positivas para mostrar cómo el cristianismo debe valerse de esos instrumentos para realizar aquella doctrina.

Obsérvese precisamente cómo en lo referente a la insuficiencia de la remuneración después de insistir en el concepto tradicional, acompaña esta reiteración con una reflexión en la que toma en consideración mecanismos técnicos existentes, ensayados, aplicados en los últimos tiempos dentro de las políticas de seguridad social. Tal remuneración, puede hacerse bien sea mediante el llamado salario familiar, es decir un salario único dado al cabeza de familia por su trabajo y que se suficiente para las necesidades de la familiar sin necesidad de hacer asumir a la esposa un trabajo retribuido fuera de casa, bien sea mediante otras medidas sociales, como subsidios familiares o ayudas a la madre que se dedica exclusivamente a la familia, ayudas que deben corresponder a las necesidades efectivas, es decir, al número de personas a su cargo durante el tiempo en que ellas no estén en condiciones de asumir dignamente la responsabilidad de la propia vida.

Y por último para culminar el comentario sobre la suficiencia del salario, es preciso tener en cuenta el concepto con el que el Papa se maneja en la Encíclica tiene la extensión que la doctrina le asigna cuando considera además del salario directo pagado por el empleado directo, el salario llamado indirecto, que reciben los trabajadores de diversos modos y por distintos canales, a los que denomina algunas otras prestaciones sociales que tiene por finalidad asegurar la vida, la salud, de los trabajadores y de su

familia, mencionando los gastos relativos a la necesidad de cuidar la salud, especialmente en caso de accidentes del trabajo, para lo que aconseja que el trabajador tenga fácil acceso a la asistencia y esto en cuando sea posible, a bajo costo e incluso gratuitamente.

No podemos dejar de hacer una observación acerca del significado que en la doctrina social de la Iglesia posee el concepto de salario familiar ya que difiere de aquel que en el lenguaje Jurídico legal ha recibido al menos en el derecho argentino. En efecto en la enseñanza católica el salario familiar es aquel que se abona como una suma única al cabeza de familia por su trabajo y que debe ser suficiente para las necesidades familiares. Es interesante este enfoque que le da a la remuneración un contenido que trasciende el de mera retribución o contraprestación ya que mira al sujeto del contrato laboral no sólo en cuanto individuo sino como cabeza de un grupo humano básico que es su familia, a la que debe alimentar (en un sentido muy amplio que comprende naturalmente todas sus necesidades en una sociedad moderna).

Este es el significado pues de la expresión salario familiar muy distinto del que en el uso de las convenciones colectivas originalmente y luego en el sistema de subsidios familiares se le otorgó, como un complemento en función a las cargas familiares del trabajador. Esta modalidad es la que parecería tener en cuenta que los procedimientos para que la remuneración del trabajo se ajuste a las cargas familiares de modo que aumentando éstas, aumente también aquél, e incluso si fuera menester, que satisfaga las necesidades extraordinarias. Se trata pues de una idea básica consistente en tomar

la familia como unidad de referencia para la medida de la suficiencia del salario ganado por el hombre que la encabeza.

En el sentido apuntado se recoge la noción en documentos internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, de 1966; en ambos se concibe como derecho esencial de la persona una remuneración satisfactoria para asegurarle a él a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana. Aquí sólo hacemos mención de la base conceptual que sirve para definir el salario como una retribución familiar y no individual y no entramos en la consideración de los perfiles más técnicos y circunstanciales vinculados con los procedimientos para instrumentar dicho tipo de retribución.

Después de analizar los aspectos que nos parecen más destacados de lo que se ha dado en llamar el primer criterio válido para satisfacer la exigencia de la justicia en la fijación del salario, corresponde que se haga mención de los demás elementos que la doctrina social ha indicado como orientación complementando el mínimo que se considera exigido por la justicia y la equidad.

Se trata aquí como puede verse de un enfoque distinto aunque naturalmente no opuesto al anteriormente considerado. En vez de mirar ahora el punto de vista del consumidor-trabajador integrante de un núcleo familiar, el Pontífice pone atención en otro dato igualmente definatorio de la verdadera justicia conmutativa toda vez que

relaciona la prestación del trabajador, su aportación a la producción económica, con la contraprestación consistente en la remuneración a cargo del empleador.

Como se deduce del planteo expreso formulado en el texto de la encíclica este dato deberá hacerse jugar para determinar una remuneración que se agregue a la anterior considerada mínima, indispensable y exigida por la justicia y la equidad. Aquí corresponde tener en cuenta en consecuencia que la determinación del salario descende a niveles individuales mucho más preciso y personales, ya que a diferencia de lo que ocurre con el criterio de satisfacción de necesidades familiares para lo cual se deberían tomar en consideración promedios ajustados a la circunstancias del lugar, regiones y niveles sociales alcanzados por la generalidad, en camino de medir la real aportación al proceso productivo la cuestión requiere la observación de elementos personales vinculados con la capacidad y también con la dedicación, atención, intensidad del trabajo así como la especialidad de la tarea y de su realizador, el riesgo, la penosidad, etc. que la misma ofrece.

De esta manera la fijación del salario se convierte en un procedimiento técnico cada vez más dificultoso en la medida que la determinación del aporte individual se ve desfigurada por la interacción de herramientas y máquinas de diversa complejidad y tecnología más o menor avanzada según los países y según también los trabajos. De allí los métodos ideados para lograr un ajustado resultado de esa difícilísima medición, los que en todo caso son intentos del logro de esa justicia en la relación sinalagmática tan presente en este equilibrio entre aportación y remuneración.



La incidencia de los elementos personales a que se ha hecho referencia, así como de las categorizaciones posibles de las tareas en función de las especialidades y habilidades constatadas por medio de estudios y títulos, permite comprender las estructuras jerárquicas de las remuneraciones las que no dejan de tener efectos positivos en tanto sirven para diferenciar lo diferenciable alejándose del terreno de la peligrosa igualación que adormece la voluntad y la inteligencia.

Es obvio destacar que atendiendo precisamente al elemento moral implícito en la relación y a la equivalencia justa de la prestación laboral y su contraprestación salarial, se imponen deberes de cumplimiento para ajustar aquélla a los presupuestos tenidos en consideración para la determinación de la remuneración.

Esta referencia es clara a un elemento central del pensamiento de la moral cristiana cual es el de considerar que el trabajo se incorpora a otros factores para alcanzar el objeto productivo, dentro del seno de una comunidad económica pero también humana, cual es la empresa. De allí entonces que no puede prescindirse de su marcha, su desenvolvimiento, de una de las partes que la componen. No pueden enfrentarse el trabajo, los trabajadores a los empresarios o capitalistas, no puede existir capital sin trabajo, ni trabajo sin capital.

Y cuando los ingresos no son lo suficientemente elevados para poder atender a la equitativa remuneración de los obreros porque las empresas se ven gravadas por cargas injustas o forzadas a vender los productos del trabajo a un precio no remunerador, quienes de tal modo las agobian son reos de un grave delito ya que

privan de su justo salario a los obreros, que obligados por la necesidad, se ven compelidos a aceptar otro menor que el justo. Si el empresario directo es una persona o la institución con la que el trabajador estipula directamente el contrato de trabajo, según determinadas condiciones, como empresario indirecto se debe entender muchos factores diferenciados, además del empresario directo, que ejercen un determinado influjo sobre el modo en que se de forma bien sea el contrato de trabajo, bien sea en consecuencia, a las relaciones más o menos justas en el sector del trabajo humano.

Pero no es menos cierto que la presencia de dichos empresarios indirectos brinda la posibilidad de unos nuevo mecanismos de adaptación para facilitar la satisfacción de los deberes frente a los trabajadores en materia de remuneración, pero también de otros aspectos vinculados a las llamadas prestaciones sociales antes mencionadas a través de las financiaciones globales que permite un reparto más adecuado de las cargas y un verdadero proceso de redistribución del ingreso, sin olvidar la incidencia que en los presupuestos estatales tiene la política fiscal que permite un mejoramiento de los servicios de salud, educación, cultura.

Como no podía ser de otro modo por la concepción cristiana de la sociedad y del estado, que venimos desarrollando agrega: “tercero, las exigencias del bien común de la respectiva comunidad política, principalmente en orden a obtener el máximo empleo de la mano de obra en toda la nación”.²⁴ No es éste el lugar para desarrollar el concepto del bien común y basta por lo tanto recordar su contenido múltiple y variado con elementos no sólo materiales sino también con bienes espirituales.

²⁴ *Ibid.* Pág. 168

Como criterio para la fijación de un salario justo trasciende los límites nacionales ya que consiste en las exigencias del bien común universal, o sea de las comunidades internacionales, diferentes entre sí en cuanto a su extensión y los recursos naturales de que disponen. Es evidente que la incidencia de los desniveles económicos entre países ricos y pobres, poderosos y débiles, por las circunstancias que sea, no siempre explicables con seguridad histórica y mucho menos moral, repercute de manera directa en los niveles salariales de los trabajadores perjudicados por efecto de aquellos desequilibrios.

En este análisis lo interesante puede ser tratar de precisar las condiciones de igualdad que el precepto trata de salvaguardar, porque en cuanto al fundamento del mandato no parece necesario extenderse en mérito a lo ya explicado con respecto al respeto de la justicia conmutativa como idea central en la relación de cambio. Pero esta forma de justicia mira fundamentalmente la relación “entre cosas”, o sea con respecto al trabajo producido por un trabajador en relación al de otro trabajador. La igualdad esencial de las personas hace que en tanto la cosa producida (el trabajo como resultado, aunque no por eso librado de la valorización que deviene de ser producido por el hombre) sea de igual valor, la remuneración de los trabajadores deberá ser también igual entre sí.

Aquella igualdad esencial prevalece sobre diferencias accidentales como las de raza, religión, ideología, nacionalidad e incluso las de sexo, por lo que la remuneración deberá mantener igualdad cuando la cosa sea también de igual valor, sin importar aquellas características distintas que pueden presentar los trabajadores que las produjeron.



Pero la justicia distributiva también exige otras consideraciones que son las que justifican igualmente diferencias; son las que provienen de circunstancias objetivas que rodean la tarea productiva como ocurre en lo relativo al horario en que se cumple (diurno o nocturno), las condiciones higiénicas, de peligrosidad, y sobre todo la estimación de las condiciones personales del trabajador aplicando aquel principio enseñado desde Aristóteles; o la más general que consagra en todas las constituciones modernas, la igualdad de todos los habitantes frente a la ley, disposiciones que indican que la justicia debe entenderse como igualdad, y así es, pero no para todos, sino para los iguales y la desigualdad parece ser justa, y lo es, en efecto, pero no para todos, sino para los desiguales. Ahora bien, si se prescinde de para quienes, se juzga mal.

En consecuencia, no se debe probar a uno de lo que se da a otro en igualdad de condiciones. Juegan en tal sentido las distintas aptitudes naturales o adquiridas, los títulos obtenidos por estudios, por méritos de esfuerzo, de dedicación, de contracción, de laboriosidad, de eficiencia, y las diferencias de edad en el caso de los menores que están aprendiendo un oficio.

Si bien no hay en los documentos de la Iglesia una referencia expresa al tema de igualdad de remuneración por igual tarea, como se acaba de ver el axioma consagrado universalmente deriva lógicamente de los principios de justicia conmutativa y distributiva que están sustentando la doctrina moral en material social. Y en tal forma pueden desarrollarse conclusiones ajustadas a los principios evangélicos que inspiran la doctrina social de la Iglesia: la justicia y la caridad.



1.7. Los principios del salario

Los principios del salario son básicos para su tipicidad y, ante todo, para su invulnerabilidad dentro de complejo desarrollo y vivencia de la relación de trabajo. No olvidemos que alrededor del salario se mueve casi todo el derecho laboral, tanto en su fase individual como en la colectiva, pues la dependencia económica del obrero y su núcleo familiar son más que justificativos para que la ciencia jurídico-laboral sustente bases de garantía del mismo, y dentro de las normas de justicia y equidad se haga que los trabajadores cobren un salario cuyo importe les permita mantener un nivel de vida verdaderamente humano y hacer frente con dignidad a sus obligaciones familiares.

a. Principio de igualdad:

Es necesario hacer hincapié que este principio sobrepasa las legislaciones nacionales para tomar un ámbito de validez mundial, al estar calcado como uno de los derechos humanos contemplado en el inciso 2º.) Del artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, que dice toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

El desarrollo doctrinario y jurisprudencial de este principio se ha hecho extensivo a las demás condiciones de trabajo, aunque efectivamente tiene más realce en lo relativo a la remuneración; también se expande a la no discriminación en cuanto a razones de sexo, raza o religión. Esto último lo regula nuestro régimen constitucional como un derecho individual (garantía personal de todo ciudadano).



Según Krotoschin, la fundamentación jurídica de la obligación de igualdad de trato se encuentra en principios generales de igualdad, en el deber de previsión, del empleador o en una cláusula tácita del contrato, sosteniendo que el carácter comunitario y funcional del contrato de trabajo, que hace a la vida de la empresa, impone y exige el trato igual. En síntesis, el principio del tratamiento igual no pretende excluir la diferenciación razonable, sino la arbitrariedad.

b. Principio de suficiencia:

Este principio significa que el salario sea apto para llenar todas las necesidades del asalariado y de su familia. Por eso afirma Rodríguez Mancini que el concepto tiene raigambre en la doctrina del salario justo y por eso no es posible negarle calidad de jurídica a esa idea como lo hace Alonso García. En efecto, el autor español sostiene que la idea de suficiencia es político-social y no jurídica. No cabe invocar un derecho a salario suficiente, sino a retribución que se corresponda con el servicio que se presta.

Por otro lado el criterio de la suficiencia es igualmente un criterio económico-sociológico, cuya delimitación ha de hacerse teniendo en cuenta factores o elementos extraños a la relación de trabajo y a los vínculos que la determinan. Creemos, como lo sostiene el profesor argentino, que se trata de un concepto jurídico, aunque como todo lo relacionado con el salario tiene fuertes elementos políticos, económicos y sociales.

No olvidemos que todo el Derecho del Trabajo es eminentemente humano, que mira a la dignidad del hombre que da su fuerza de trabajo. Se le dignifica al obrero regulando

la suficiencia del salario, para que con él pueda satisfacer la mayoría de sus necesidades personales y de su núcleo familiar; a eso tiende no sólo el salario justo sino también el salario mínimo, el cual deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación obligatoria de los hijos.

Bayón Chacón alude al conjunto de problemas que conllevan la determinación de la suficiencia del salario y se pregunta: ¿Qué nivel de vida ha de permitir el salario para ser calificado de suficiente? Y se responde: Una suficiencia mínima nos llevaría casi a la ley del bronce; una consideración más espiritual ha exigido unos ciertos niveles superiores a la simple subsistencia, y en tal consideración se ha evolucionado ampliamente, al menos en el terreno ideológico, y en cierta parte en el real.

El mismo autor reconoce que la justicia del salario es un presupuesto socio-político-económico superior al contrato de trabajo, pero no descarta el concepto del campo jurídico, pues concluye que el salario suficiente busca su propia existencia y sus posibilidades de realización a través del concepto de salario mínimo o mejor de salario mínimo obligatorio, términos por los que entendemos que una voluntad independiente y superior a la de las partes restringe su libertad contractual estableciendo que para un determinado supuesto de trabajo el salario no puede ser inferior a una cifra que esa voluntad superior impone hasta el punto de que las estipulaciones contrarias que fijaran un salario inferior se tendrán por no puestas y quedan sustituidas por las cifras salariales impuestas obligatoriamente como mínimas.

Finaliza diciendo que una de las causas de dicha intervención para la fijación de salarios mínimos, buscando su mayor poder de adquisición de bienes y servicios para el laborante, está en que el salario es el medio fundamental de existencia de la mayoría de la población en casi todos los países, por lo que el problema de su grave insuficiencia es un problema nacional, básico para la normalidad económica, para la seguridad y para la paz de la sociedad.

c. Principio de crédito alimenticio:

Esta característica del salario es señalada continuamente por los laboristas y su reconocimiento se encuentra en tiempos remotos. Dice Rodríguez Mancini: Reconoce una raíz que se pierde en los tiempos, como lo hemos demostrado con las citas de las Sagradas Escrituras. Algunos tratadistas han señalado que el carácter alimenticio del salario es, tal vez, su más incisivo trazo en fase a las demás retribuciones propias de los denominados contratos de actividad.

Es fácilmente explicable por este motivo la protección que la ley le concede frente al patrono y frente a terceros, pues con su salario el dependiente adquiere su propio sustento y el de su familia que generalmente es el único medio para su subsistencia. El carácter de obligación alimenticia que le reconoció el Maestro Couture lo indicó al señalar que el salario era un sustento vital tutelado por el Estado; doctrina seguida por De Ferrari, quien afirma que el salario es, desde luego, una obligación que el contrato de trabajo pone a cargo del empleador, pero debe entenderse que es una obligación alimenticia por el destino del salario y por el régimen jurídico a que está sometido,

semejante, en general, al que están sujetas las pensiones alimenticias. Aclarando, eso sí, que este carácter alimenticio del salario no se identifica con la obligación familiar de prestar alimentos, aunque tengan un parecido bastante completo.

El Código de Trabajo guatemalteco estipula que los créditos por salarios no pagados o las indemnizaciones en dinero a que los trabajadores tengan derecho en concepto de terminación de sus contratos de trabajo, gozan en virtud de su carácter alimenticio de los siguientes privilegios una vez que unos u otras hayan sido reconocidos por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social: a) Pueden ser cobrados por la vía especial que prevé el artículo 426; y b) Tienen carácter de créditos de primera clase en el caso de juicios universales y, dentro de éstos, gozan de preferencia absoluta sobre cualesquiera otros, excepto los que se originen de acuerdo con los términos y condiciones del Código Civil sobre acreedores de primera clase, en gastos judiciales comunes, gastos de conservación y administración de los bienes concursados, gastos de entierro del deudor y gastos indispensables de reparación o construcción de bienes inmuebles.

Los privilegios a que se refiere el presente artículo sólo comprenden un importe de esos créditos o indemnizaciones equivalentes a seis meses de salarios o menos. La preferencia dada a los créditos salariales en esta norma ya no están condicionados a lo dispuesto en el Código Civil, no sólo porque dicho cuerpo normativo ya fue sustituido por el Decreto-Ley 107, sino también porque tal situación fue regulada posteriormente en el Código Procesal Civil y Mercantil artículo 392 en donde se dispone: La clasificación y graduación de créditos, salvo lo dispuesto en otras leyes, seguirá el

siguiente orden: 1º) Acreedorías por alimentos presentes y por trabajo personal; 2º) Acreedorías por gastos de última enfermedad y funeral, testamento, inventario y proceso sucesorio; 3º) Acreedorías establecidas en escritura pública, según el orden de sus fechas, y 4º) Acreedorías comunes, que comprende todas las no incluidas en los numerales anteriores.

d. Principio de inmutabilidad:

Este principio denota que el salario, como elemento esencial del contrato de trabajo, no debe cambiar, tanto en su forma nominal como en su forma real. En relación con este principio Rodríguez Mancini admite que el enfoque jurídico legal de este problema ha llevado a idear mecanismos que permitan mantener inalterable, no sólo el salario nominal lo que resulta obvio por su referencia objetiva al contenido del contrato, sino para evitar que por razones provenientes del sistema económico- por principios ajenos a la voluntad de las partes de la relación individual- se produzca una modificación del salario real en perjuicio del trabajador.

Este fundamento del salario tiene su razón en la dependencia económica del trabajador y, lógicamente, va enlazado directamente con el principio citado anteriormente- el de índole alimenticia, porque ve directamente con el poder adquisitivo del salario-ingreso del trabajador- y, además con el de seguridad.

Es uno de los principios más esenciales del derecho salarial y también de los más complejos, porque mantener la equiparación de los salarios con el índice de precios del



mercado es, más que todo, un dilema económico; sin embargo, es necesario un régimen normativo para buscar hasta donde sea posible un equilibrio entre el ingreso salarial y los precios del mercado. Este es el caso de la inflación.

En todos los tiempos y en todos los países se ha tenido el fenómeno de la inflación, por lo que se han ideado y experimentado varios sistemas para su control, sin que se pueda afirmar que se ha encontrado la verdadera solución. Como dice Rodríguez Mancini: Otra vez habrá que recordar la doble faz del salario como ingreso y costo,- donde se encuentra el meollo del problema.

Para defender el salario real debe modificarse el salario nominal dice Plá Rodríguez, a fin de compensar el deterioro del poder adquisitivo del salario. Es decir mejorar el salario nominal en la misma proporción en que sube el índice de los precios de consumo. ¿Cuál es el mejor sistema para lograrlo? Se han propuesto tres métodos principales: 1) Automaticidad de la variación. 2) Aumentos periódicos obligatorios que busquen mantener el valor real del salario. 3) Libertad a las partes para que lo ajusten. Al primer método se le ha llamado de la escala móvil o también indexación.

Consiste en una adecuación matemática del monto del salario a las variaciones en el costo de la vida. Se utiliza con diferentes modalidades, se hacen los ajustes salariales en períodos fijos, ya sea mensualmente, trimestralmente, cada seis meses o anualmente; o se descartan estos períodos fijos y se atiende al ajuste cada vez que sea notorio el alza de los precios; varía también el sistema cuando en algunos países se



establece el sistema de determinar que la adecuación del salario se haga sólo en parte del salario (un porcentaje) o en su totalidad.

Lo característico de todos los modelos es que el ajuste se hace automáticamente, al darse los hechos previstos o se llegue al término fijado por la ley. Este sistema, según Plá Rodríguez, parece uno de los más efectivos para lograr conservar el valor adquisitivo del salario porque reajusta la cifra nominal en la medida necesaria para recuperar lo perdido.

En este excelente estudio, el autor llama la atención conjuntamente a economistas y laboristas a fin de que apartándose de las generalidades y los planteos teóricos se llegue a estudios específicos, actuándose con sensibilidad y sentido social para defender los valores que están en juego y que de alguna manera, los laboristas son los encargados de custodiar frente al enfoque más global, distante y frío que pueden tener los economistas. Puede verse en ella una de las posibilidades más ricas y fecundas de contemplar a la vez, las exigencias de las políticas antiinflacionarias con las necesidades y los anhelos de quienes viven de su trabajo.

e. Principio de intangibilidad:

Es el principio que garantiza la calidad de intocable del salario, salvo expresas excepciones fijadas por la misma ley. El patrono no puede hacer liquidaciones en la fecha del pago y entregarle al trabajador únicamente parte de lo devengado por la tarea o el período de labores realizado. Las legislaciones modernas, como la argentina, la



mexicana y la española son cuidadosas en garantizar este principio en forma expresa; la nuestra sólo en el Artículo 100 del Código de Trabajo es clara al preceptuar que los salarios que no excedan de cien quetzales al mes no pueden cederse, venderse, compensarse ni gravarse a favor de personas distintas de la esposa o concubina y familiares del trabajador que vivan y dependan económicamente de él sino en la proporción en que sean embargables.

En concordancia con este principio el Código de Trabajo guatemalteco preceptúa que los anticipos que haga el patrono al trabajador por cuenta de salario en ningún caso deben devengar intereses.

Las deudas que el trabajador contraiga con el patrono por este concepto, por pagos hechos en exceso o por responsabilidad civiles con motivo del trabajo, se deben amortizar hasta su extinción, en un mínimo de cinco períodos de pago, excepto cuando el trabajador, voluntariamente, pague en un plazo más corto. Es entendido que al terminar el contrato, el patrono puede hacer la liquidación definitiva que proceda.

En los demás casos, las deudas que el trabajador contraiga con el patrono o con sus asociados, familiares o dependientes durante la vigencia del contrato o con anterioridad a la celebración de éste, solo pueden amortizarse o, en su caso, compensarse, en la proporción en que sean embargables los respectivos salarios que aquél devengue. Lo inembargable del salario, está fijado en el Artículo 96 del mismo Código, según el monto a que asciende el salario mensual, así: a) Los salarios mínimos en su totalidad y los que sin serlo no excedan de treinta quetzales; b) El noventa por ciento de los



salarios mayores de treinta quetzales o más, pero menores de cien quetzales; c) El ochenta y cinco por ciento de los salarios de cien quetzales o más, pero menores de doscientos quetzales; d) El ochenta por ciento de los salarios de doscientos quetzales o más, pero menores de trescientos quetzales; y e) El sesenta y cinco por ciento de los salarios mensuales de trescientos quetzales o más.

Sin embargo, como la mayoría de las legislaciones, la nuestra tiene un trato preferencial para los créditos alimenticios que existieran contra el trabajador, por lo que el Artículo 97 siguiente dice: No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, son embargables toda clase de salarios, hasta en un cincuenta por ciento, para satisfacer obligaciones de pagar alimentos presentes o lo que se deben desde los seis meses anteriores al embargo.

e. Principio de autonomía:

Es bien sabido que el salario adquiere firmeza sustancialmente en dos aspectos: su monto y período de pago. Circunstancias éstas que para el trabajador forman presupuestos en la contratación con el empleador. Desde que inicia su prestación de servicios, y a veces antes, cuando ha formalizado el contrato o simplemente cuando se le ha hecho una oferta, el empleado muy humanamente distribuye el futuro ingreso y reparte su presupuesto, precisamente porque está seguro de que al cumplimiento de su obligación dentro del sinalagma de la relación laboral, tendrá en su poder determinada cantidad de dinero.

Esto es la autonomía del salario, elemento esencial del contrato laboral, la certeza de que ingresará al patrimonio del prestador de servicios. Es una característica muy propia de la relación de trabajo, la certeza del resultado económico de la negociación; y no podría pensarse en que la prestación del laborante estuviera sujeta al azar o a sucesos imprevisibles; si así fuera estaríamos ante un contrato civil o mercantil. Gomes-Gottschalk exponen que los autores franceses, particularmente, destacan la relevancia del carácter autónomo del salario. Acentúan que el crédito salarial es independiente de la prosperidad de la empresa. El contrato de trabajo es desprovisto, por regla general, de carácter aleatorio; el empleado no debe soportar los riesgos de la explotación.

Como también lo destaca Justo López, siguiendo a Orlando Gomes, que el derecho a la remuneración no puede ser sometido a una condición, porque en tales casos el contrato perdería su inmanente conmutatividad, por cuanto, no verificándose la condición, el empleado nada percibiría por el trabajo prestado. A título de ejemplo, dice el mismo autor, si se suscribiera una cláusula por la cual el trabajador se comprometiera a recibir remuneración sólo en el caso de que su empleador obtuviese ganancias; tal condición sería evidentemente ilícita, porque suprimiría el carácter oneroso del contrato.

f. Principio de reciprocidad:

Es consecuencia lógica y jurídica de la esencia del contrato laboral que origina la relación jurídica entre los sujetos: trabajador y empleador. Por eso se ha dicho muchas veces que la retribución tiene la característica de contraprestación surgida de la prestación de servicios. Su caracterización en tal sentido nace de la naturaleza

sinalagmática de la relación de trabajo y de su condición onerosa. La retribución, pues, constituye una obligación de prestación interdependiente, correlativa con la realización del servicio. Aquélla actúa como presupuesto necesario de su recíproca, sin que sea concebible la primera sin la segunda, ni ésta sin aquélla. Por su parte, en cuanto la retribución lo es como prestación en una relación onerosa, esta onerosidad determina en aquélla un equilibrio o equivalencia entre retribución y servicio, si bien ha de tenerse en cuenta que esta equivalencia es suficiente con que sea subjetiva, sin perjuicio, por ello, de que exista un objetivo desequilibrio, problema éste que respondería a la justicia intrínseca de la relación en sí.

Según el mismo autor, este principio básico del salario nos hace concluir e indefectiblemente en las siguientes situaciones: a) en que el obligado a retribuir – deudor en tal sentido- es, al mismo tiempo, acreedor titular del derecho a que se ejerza en su favor la prestación a que la retribución corresponde; b) ambas obligaciones contrapuestas están la una en función de la otra, son interdependientes, de manera que cada una de las partes de la relación que la tiene como contenido asume la obligación de cumplir la propia en cuanto a la otra consiente en realizar la suya; y c) ambas prestaciones, en cuanto recíprocas, coexisten, nacen al mismo tiempo y son simultáneamente exigibles.

Dentro del desarrollo de la relación de trabajo, Deveali señala muy bien esta onerosidad, explicando que se refiere no exclusivamente al trabajador, sino también al empleador. Como se excluye el carácter gratuito en cuanto a todas las prestaciones del trabajador, por igual razón corresponde excluir tal carácter en cuanto a todos los pagos



efectuados por el empleador y a las obligaciones contraídas por el mismo; y la exclusión del carácter gratuito importa negar que se trate de donaciones. Y agrega se considera que todas las prestaciones que el trabajador realiza, las realiza con el fin de conseguir una retribución, análogamente debe entenderse que todas las cantidades que el principal abona o se compromete a abonar al trabajador, durante la relación de trabajo, tienen su causa en la prestación –presente o futura- del trabajo y representan una retribución del mismo, independientemente de la ocasión en que se realizan y de la denominación con que se designen.

g. Principio de justicia:

Es otro de los principios de índole constitucional en algunos países, pero aun en los que no está regulado en esa jerarquía asume el mismo rango, dada la importancia del precepto. Para Pérez Botija, el salario justo es perfectamente configurable como un derecho del hombre, e incluso en países carentes de un precepto constitucional específico viene casi a tener el valor de un derecho constitucionalmente reconocido (en cierta medida se le confiere un rango práctico considerable, tanto por los sindicatos como por los tribunales); en los Estados Unidos, llamados fair wages o reasonable wages, constituyen fiel trasunto de la doctrina que en otros países, y desde luego en el Derecho Constitucional Comparado, implica la noción de salario justo.

Este principio del salario ha sido motivo de análisis por muchas doctrinas y, principalmente por la doctrina social de la iglesia, de la cual Jorge Rodríguez Mancini hace una excelente síntesis, estipulando, sin embargo, que en la doctrina católica los



pontífices han declarado que, dos criterios deben ser claramente dejados de lado por ser insuficientes para asegurar la justicia del salario y son los que expresamente han sido mencionados por León XIII, Pío XI y Juan XXIII en sus respectivas encíclicas. Y esos criterios descalificados son el del libre consentimiento de trabajador y empleador, o el de la ley del mercado, y la arbitrariedad de los poderosos (sea Estado, los empresarios, el sector financiero, etcétera).

En tanto que el salario justo constituye la expresión de una aspiración basada en razones de justicia, el mínimo salario deriva de la necesidad de fijar o establecer una retribución por bajo de la cual no cabe subsistir. Por la complejidad del concepto, el mismo autor sostiene que, por ello es necesario partir de condiciones absolutamente distintas a aquellas que podrían calificarse como normales respecto al salario. Puede ser justo el salario y, sin embargo no resultar equitativo, por no corresponderle retribución al valor económico de la prestación.

Lo cierto es que el concepto de justo salario está imbuido de suficientes elementos de moral y de buena fe, que integran el sustento de la relación de trabajo.



CAPÍTULO II

2. Procedimiento actual para la revisión y fijación del salario mínimo

Interesa importante establecer el procedimiento legal que debe seguirse para la fijación de los salarios mínimos, toda vez que este es el problema que se pretende investigar dentro del presente trabajo. En cumplimiento a los principios del debido proceso y de legalidad, se ha establecido un proceso legal en esta materia, el cual se encuentra debidamente regulado tanto en la legislación ordinaria como reglamentaria.

2.1 Actividad

Cabe mencionar que en el desarrollo de este procedimiento juega un papel preponderante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien legalmente es la institución encargada de dirigir las políticas laborales del país y en este caso en forma específica la fijación del salario mínimo que de conformidad con las reformas introducidas al Código de Trabajo mediante el Decreto numero 18-2001 del Congreso de la República, debe ser obligatoriamente en forma anual. Este Ministerio proporciona a las respectivas Comisiones la logística necesaria para el ejercicio de sus funciones así como los insumos necesarios de investigación; esto, sin dejar por un lado que esta institución se convierte en un contralor del fiel cumplimiento de la fijación del salario mínimo ya que en caso de no existir acuerdo entre la partes, la fijación se hace a discreción gubernamental, punto que se analizara mas adelante.



2.2 Margen de aplicación

Dentro del proceso de fijación de los salarios mínimos, por ser este parte de las políticas laborales del país, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social como institución perteneciente al Organismo Ejecutivo tiene a su cargo la coordinación de este proceso a través de su Dirección General de Trabajo y específicamente el Departamento Nacional de Salarios.

Pero en cuanto se refiere específicamente al procedimiento que se esta analizando, el Organismo Ejecutivo es quien tiene la ultima palabra en la fijación de los salarios mínimos ya que la ley establece que este, con vista en los informes que rinden las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos y del dictamen que rinde la Comisión Nacional del Salario, debe fijar mediante Acuerdo Gubernativo emanado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los salarios que han de regir en cada actividad respectiva durante el año siguiente, preocupado en este caso que la legislación vigente no obliga a que el Organismo Ejecutivo emita el Acuerdo referido haciendo constar en el mismo, lo acordado en las distintas Comisiones de Salarios Mínimos.

2.3 La Comisión Nacional del Salario

La Comisión Nacional del Salario recibe todos los informes de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, y tomara en consideración si estos contienen los requisitos necesarios que la ley establece, pudiendo complementarlos si lo considera pertinente.



Recibidos los informes, debe rendir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social un dictamen razonado, dentro del plazo de quince días siguientes al recibo de los mismos. Dicho dictamen se deben armonizar los salarios mínimos por actividad y circunscripciones económicas en todo el país hasta donde sea posible. Debiéndose remitir copias del dictamen a la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para que dichas instituciones remitan al Ministerio de Trabajo y Previsión Social las observaciones escritas que estimen pertinente formular, en cuanto la fijación proyectada afecte sus respectivos campos de actividades. Estas instituciones deben remitir sus observaciones dentro de un plazo no mayor de treinta días, no impidiendo al Ministerio de Trabajo y Previsión Social resolver lo procedente, en caso de que exista omisión por su parte a cumplir con este requisito.

Dicha comisión al igual que las paritarias, debe reunirse ordinariamente hasta dos veces por semana y extraordinariamente cuando el Ministerio de Trabajo y Previsión Social lo estime conveniente. Se forma quórum legal en la Comisión Nacional del Salario, la mitad mas uno de sus miembros vocales, siendo necesario el voto favorable de la mayoría absoluta de sus miembros para la emisión del dictamen respectivo, en este caso el presidente tiene doble voto del cual debe hacer uso en caso de que exista empate en cuanto a lo discutido.

a. Definición: La Comisión Nacional del Salario, es un organismo técnico y consultivo de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, funciona adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión a quien asesora en la política nacional del salario.

Dicha definición contiene los 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 Salarios Mínimos”.

b. Organización: La Comisión Nacional del Salario, por ser un órgano colegiado se encuentra constituida en forma tripartita, es decir, con representantes de los empleadores, de los trabajadores y del sector gobierno como un ente intermediario e imparcial, se encuentra integrada de la siguiente manera:

- a) Un presidente, designado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debiendo ser la misma persona que ejerza el puesto de Jefe del Departamento Nacional de Salarios o en defecto de éste quien ejerza el puesto 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 del Banco de Guatemala.
- g) Un representante del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- h) Un representante del Instituto Nacional de Estadística.
- i) Un representante del Ministerio de Cultura y Deportes.

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



la Comisión Nacional del Salario, en ese sentido el Jefe de esta oficina actúa como Presidente de la referida Comisión y como requisito esencial, para ese puesto se necesita ser Abogado y Notario con experiencia en la rama administrativa del trabajo.

Los miembros a que se refieren los incisos b), c) y d) actúan en calidad de vocales de la referida Comisión y concurren a las sesiones con voz y voto. Los miembros a que se refieren los incisos e), f), g), h), i), tienen calidad de asesores de éste órgano colegiado y concurren a las sesiones con voz, pero sin voto.

Cada uno de los miembros de la Comisión Nacional del Salario tiene su respectivo suplente quienes desempeñan las funciones de los titulares en ausencia de éstos.

De lo anterior, puede deducirse que la Comisión Nacional del Salario esta formada por un Presidente, cinco vocales y cinco asesores. Asimismo es importante mencionar que esta Comisión la integra además un Secretario, cuya función es ejercida por el Secretario del Departamento Nacional de Salarios antes indicado. La Ley establece que en caso de ausencia del Presidente de la Comisión Nacional del Salario, deberá ser sustituido por el otro representante gubernamental; asimismo, en caso de ausencia temporal o definitiva del secretario, el Presidente designará a uno de los asesores o a un miembro del personal del Departamento Nacional de Salarios para sustituirlo.

c. Requisitos: Para ser miembro de la Comisión Nacional del Salario, son requisitos indispensables los siguientes:

a) Ser guatemalteco natural, mayor de veinticinco años, ser del estado seglar y ciudadano en ejercicio.



- b) Poseer honorabilidad e independencia de criterio.
- c) Los representantes de los sindicatos de trabajadores y de las asociaciones y sindicatos patronales, deben pertenecer legalmente a estas entidades.
- d) El Presidente de esta Comisión, debe ser Abogado y Notario, con experiencia en la rama administrativa del trabajo.

d. Nombramiento: Para el nombramiento de los miembros de la Comisión Nacional del Salario, se seguirá el siguiente procedimiento:

- 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 plazo aludido presenten una nómina de candidatos compuesta por más de cuatro personas.
- b) Una vez recibidas las nóminas correspondientes, el Organismo Ejecutivo por medio de Acuerdo Gubernativo dictado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, hará los respectivos nombramientos, pudiendo elegir libremente a cualquiera de los candidatos propuestos.
- c) Si no se presenta ninguna propuesta por parte de los convocados, o si ninguno de los propuestos reúne los requisitos respectivos, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social hará el nombramiento libremente, tomando en cuenta la aptitud de cada uno.
- d) Juntamente con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el Ministerio de Economía, la Junta Monetaria del Banco de Guatemala, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el Instituto Nacional de Estadística y el Ministerio de Cultura y Deportes, designarán a sus respectivos representantes.

Los miembros de la Comisión Nacional del Salario, a excepción del Presidente, duran en el ejercicio de sus funciones un plazo de dos años, pudiendo ser reelectos. Sin embargo, pueden ser removidos de sus respectivos cargos en cualquier tiempo, si la asociación, sindicato, institución o dependencia que representan así lo decidiera, gozando de ésta misma facultad el Estado de Guatemala con relación a los representantes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Economía y Cultura y Deportes. Cuando sea nombrado un representante en sustitución de otro, ejercerá sus funciones por el resto del período legal.

e. Atribuciones: Dentro de las diferentes funciones que desempeña la Comisión Nacional del Salario, se encuentran las siguientes:

- a) Asesorar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la política general del salario.
- b) Actuar como organismo técnico y consultivo de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos.
- c) Proponer al Ministerio de Trabajo y Previsión Social el orden de prioridades para la implantación de los salarios mínimos, impulsando los estudios respectivos.
- d) Realizar estudios, encuestas, formular índices de bienestar relacionados con el salario y el presupuesto familiar, el costo de la 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 población y el carácter de las industrias, empresas o patronos a quienes afecte.
- f) Organizar comisiones de estudio de los diversos aspectos económicos y laborales relacionados con el salario, dando participación a los sectores interesados.

g) Prestar asesoría al Departamento Nacional de Salarios 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 de los Salarios Mínimos procurando armonizarlos por actividad y circunscripciones económicas en todo el país, hasta donde sea posible.

i) Conocer de las revisiones que se formulen durante la vigencia del Acuerdo que fije los salarios mínimos.

j) Evacuar las consultas que sean de su competencia.

Asimismo existen las atribuciones de los miembros de la Comisión Nacional del Salario, las cuales son las siguientes:

a) Votar los asuntos sometidos a su consideración, cuando les corresponda.

b) Asistir con puntualidad a las sesiones.

c) Asesorar al Departamento Nacional de Salarios en la preparación de los informes económicos que le encomiende el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

d) Realizar las misiones y estudios que la Comisión les encomiende y rendir los informes respectivos.

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

a) Presidir las sesiones.

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

Las atribuciones específicas del Secretario de la Comisión Nacional del Salario son las siguientes:

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

Las atribuciones específicas de los Asesores que integran la Comisión Nacional del Salario son las siguientes:

- a) Prestar su asesoría en las materias que se discutan en la Comisión Nacional del Salario.
- b) Asesorar al Departamento Nacional de Salarios en materia de su competencia.



c) Conocer con anterioridad a su presentación a la Comisión Nacional del Salario y a solicitud del presidente de la Comisión, las distintas partes de los estudios económicos demás trabajos que sean de su competencia.

Las características de la Comisión Nacional del Salario, se pueden mencionar las siguientes:

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, 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 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 establece: cada sindicato o asociación patronal legalmente constituido, queda



obligado a enviar al Ministerio de Trabajo y Previsión, 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.

En cuanto al objeto de la Comisión Nacional del Salario, se pueden mencionar lo siguiente:



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.

2.4. Las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo

En cuanto los requisitos lo tenemos establecido en el Artículo 106 del Código de Trabajo el cual establece lo siguiente: Artículo 106. 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



f) Tener buenos antecedentes de conducta y no haber sido sentenciado dentro de los tres años anteriores a su nombramiento, por violación a las Leyes de Trabajo y de Previsión Social.

a. Período de funciones: El período de funciones lo tenemos establecido en el Artículo 107 del Código de Trabajo el cual establece lo siguiente: Artículo 107. 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. 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.

Esta norma regula el tiempo de duración de los miembros de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos; asimismo, el derecho de estas personas a ser remuneradas por su labor mediante el sistema de dietas por sesión celebrada.

b. Período para designación: El período para designación lo tenemos establecido en el Artículo 108 del Código de Trabajo el cual establece lo siguiente:

Artículo 108. 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:

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

b) Durante el expresado término de ocho días, cada sindicato o asociación patronal legalmente constituido, queda obligado a enviar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, una lista de cuatro o más candidatos para cada Comisión, dentro de los que se han de escoger los más aptos y que reúnan los requisitos de Ley. En el caso de que ninguno llene dichas condiciones, el Ministerio debe elegir libremente a quienes sí las satisfagan; y

c) La elección de los representantes de los trabajadores debe hacerse entre los miembros de los comités ejecutivos de todos los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos en cada departamento o circunscripción económica o, en su caso, en cada actividad económica o empresa de que se trate, siempre que dichos miembros reúnan los requisitos de Ley. En el caso que no haya sindicatos, el Ministerio debe elegir libremente a los trabajadores que reúnan los mencionados requisitos.

Una vez que se hayan escogido los miembros de cada Comisión, se debe proceder a nombrarlos mediante el Acuerdo de Ley.



c. Procedimiento de integración: 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 el 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 trabajo, a cuyo cargo corre la presidencia de la misma.

d. El quórum legal: Para que se determine el quórum legal lo establece el Artículo 109 del Código de Trabajo el cual establece lo siguiente: Artículo 109. La mitad más uno de los miembros de una Comisión forman quórum legal para su funcionamiento. Toda convocatoria debe hacerla por escrito con tres días de anticipación, por lo menos, el presidente de la Comisión sea por propia iniciativa o a solicitud de dos miembros de la misma. Para que las distintas Comisiones de Salarios Mínimos se reúnan válidamente debe de conformarse el quórum legal el cual lo constituye la mitad más uno de sus integrantes y además debe cumplirse con el plazo legal de convocatoria.

e. Atribuciones: El Código de Trabajo en el Artículo 110 establece las atribuciones específicas que corresponde desempeñar a las diferentes Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos legalmente establecidas, y son 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.
- 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.

En cuanto a las atribuciones de los miembros de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos son las siguientes:

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

Asimismo las atribuciones específicas de los presidentes de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos son las siguientes:



- a) Presidir las sesiones.
- b) Cumplir y velar porque los miembros de la Comisión que presiden cumplan las obligaciones que la Ley les señala.
- c) Ser órgano de comunicación de la Comisión con entidades públicas y privadas.
- d) Levantar y autorizar las actas de las sesiones.

- e) Certificar la asistencia a las sesiones por parte de los miembros de la Comisión que presiden.
- f) Cualquier otra actividad que la Ley determine o que le encargue la Comisión dentro de sus actividades.

f. Procedimiento para recopilación de información: Es importante y de interés especial, establecer el procedimiento legal que debe seguirse para la fijación de los salarios mínimos, toda vez que este es el problema que se pretenden investigar dentro del presente trabajo. En cumplimiento a los principios del debido proceso y de legalidad, se ha establecido un proceso legal en esta materia, el cual se encuentra debidamente regulado tanto en la legislación ordinaria como reglamentaria.

Cabe mencionar que en el desarrollo de éste procedimiento juega un papel preponderante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien legalmente es la institución encargada de dirigir las políticas laborales del país y en este caso en forma específica la fijación del salario mínimo que de conformidad con las reformas introducidas al Código de Trabajo mediante el Decreto número 18-2001 del Congreso de la República, debe ser obligatoriamente en forma anual. Este Ministerio proporciona



a las respectivas Comisiones la logística necesaria para el ejercicio de sus funciones así como los insumos necesarios de investigación; esto, sin dejar por un lado que esta institución se convierte en un contralor del fiel cumplimiento de la fijación del salario mínimo ya que en caso de no existir acuerdo entre las partes, la fijación se hace a discreción gubernamental.

Para la fijación del salario mínimo, tal y como se ha mencionado anteriormente, fueron creadas las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, en el seno de las cuales, con base al diálogo y la negociación, se discute el salario mínimo que va a regir para la respectiva actividad económica durante el año inmediato posterior.

Quedó anotado que estas Comisiones están integradas por representantes de los empleadores como de los trabajadores sindicalizados, en número de cinco miembros por cada uno de los sectores y un Inspector de Trabajo quien preside la misma. Una vez que estas Comisiones quedan integradas y nombrados sus miembros legalmente, se inicia el procedimiento de fijación del salario mínimo.

Para el efecto estas Comisiones debe reunirse ordinariamente hasta dos veces por semana y extraordinariamente cuando el Ministerio de Trabajo y Previsión Social lo estime conveniente. Las convocatorias extraordinarias deben hacerse por escrito y notificarse con tres días de anticipación por lo menos, siendo el encargado de formular dichas convocatorias los presidentes de las diferentes Comisiones Paritarias a iniciativa propia o a solicitud de dos miembros de la misma.



Previo a celebrarse la reunión convocada, el presidente debe establecer que se conforme el quórum legal, el cual lo constituye la mitad más uno de los miembros que integran la Comisión. Estas Comisiones están obligadas a observar en las sesiones que celebren y para mejor llenar su cometido, las encuestas que sobre el costo de la vida levante el Instituto Nacional de Estadística así como todos los demás datos que puedan encontrar, relativos a su jurisdicción, sobre el precio de la vivienda, del vestido y de las sustancias alimenticias de primera necesidad que consuman los trabajadores.

Con base a la información recabada y los insumos que para el efecto se tengan a la vista, las Comisiones Paritarias luego de haberlo discutido plenamente deberán precisar en forma razonada los salarios mínimos que cada una de ellas recomienda para su jurisdicción en memorial dirigido a la Comisión Nacional del Salario. Para la elaboración de este informe, se requiere que previamente haya sido aprobado por la mayoría absoluta de los miembros de la Comisión, debiendo el presidente votar de último, haciéndose constar en acta administrativa la forma en que este procedimiento de votación se llevó a cabo. Este informe debe ser presentado a la Comisión Nacional del Salario a más tardar el último día hábil del mes de agosto del año que corresponda.

Se puede considerar que dentro del proceso de fijación de salarios mínimos, las Comisiones Paritarias constituyen la primera instancia, ya que luego de haberse puesto de acuerdo las partes, se debe rendir informe a la Comisión Nacional del Salario Mínimo, quien debe revisar estos Acuerdos estando facultada a aprobarlos, modificarlos o reprobados, en forma razonada.



La Comisión Nacional del Salario, al recibir los informes de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, tomará en consideración si éstos contienen los requisitos necesarios establecidos en la Ley, pudiendo complementarlos si lo estima pertinente.

Una vez que esta Comisión reciba los informes de todas las Comisiones, debe rendir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social un dictamen razonado, esto dentro del plazo de quince días siguientes al recibo de los mismos. En este dictamen se deben armonizar los salarios mínimos por actividad y circunscripciones económicas en todo el país donde sea posible. Asimismo, se deben remitir copias de este Dictamen a la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para que ambas instituciones remitan al Ministerio de Trabajo y Previsión Social las observaciones escritas que estimen pertinente formular, en cuanto la fijación proyectada afecta sus respectivos campos de actividades.

Estas instituciones deben remitir sus observaciones dentro de un plazo no mayor de 30 días, no impidiendo al Ministerio de Trabajo y Previsión Social resolver lo procedente, en caso de que exista omisión por su parte a cumplir con este requisito.

Cabe dejar anotado en este apartado que esta Comisión al igual que las Comisiones Paritarias, debe reunirse ordinariamente hasta dos veces por semana y extraordinariamente cuando el Ministerio de Trabajo y Previsión Social lo estime conveniente. En este caso las convocatorias deben hacerse por escrito y notificarse con tres días de anticipación por lo menos, siendo el presidente el encargado de efectuar estas convocatorias a instancia propia o a solicitud de dos de sus miembros. Las



sesiones extraordinarias deben ser convocadas por lo menos con veinticuatro horas de anticipación.



CAPÍTULO III

3. Fundamentación legal de incorporación al derecho interno del trabajo guatemalteco de los convenios internacionales de trabajo, ratificados por Guatemala

En cuanto a la fundamentación legal para incorporar al derecho interno del trabajo guatemalteco, los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala, lo tenemos regulado en el Artículo 102 específicamente en la literal t) de nuestra Constitución Política, el cual establece lo siguiente:

Artículo 102. Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo, y la actividad de los tribunales y autoridades, literal t) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

Como lo establece el artículo anteriormente citado, todos los convenios ratificados por el Estado de Guatemala en asuntos de trabajo, con dicho fundamento constitucional pasan a formar parte de las normas ordinarias y tienen aplicación en todo el ámbito de Guatemala, sin excepción alguna.



3.1 Convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala en la actualidad

Convenio No.63, 1938, Estadísticas de Salarios y Horas de Trabajo. Ratificado el 4 de agosto de 1961. Publicado de 22-8-61. Denunciado a ratificar Convenio No. 160.

Convenio No.81, 1947, Inspección de Trabajo en la Industria y el Comercio ratificado el 13 de febrero de 1952. Publicado de 11-2-52.

Convenio No.129, 1969 inspección de trabajo en la Agricultura. Ratificado el 20 de mayo de 1994. Publicado el 7-10-94.

Convenio No.144, 1976, Consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo. Ratificado el 13 de junio de 1989. Publicado 16-3-89.

Convenio No.160, 1985, Estadísticas del Trabajo Ratificado el 7 de febrero de 1989. Publicado de 6-3-89.

Descanso semanal y vacaciones pagadas

Convenio No.14, 1921, Descanso Semanal en las empresas industriales. Ratificado el 14 de junio de 1988. Publicado de 11-8-88.

Convenio No.101, 1952, Vacaciones pagadas en la agricultura. Ratificado el 4 de agosto de 1961. Publicado del 10-11-61.

Convenio No.106, 1957, Descanso Semanal en el Comercio y Oficinas. Ratificado el 9 de diciembre de 1959. Publicado de 19-12-59.

Empleo y recursos humanos

Convenio No.88, 1948, Servicio del Empleo. Ratificado el 13 de febrero de 1952.

Convenio No.96, 1949, Agencias retribuidas de colocación (revisado). Ratificado el 3 de enero de 1953.

Convenio No.122, 1964, Política de Empleo. Ratificado el 14 de septiembre de 1988. Publicado 19-10-88.

Horas de trabajo

Convenio No. 1, 1919, Horas de Trabajo en la Industria. Ratificado el 14 de junio de 1988. Publicado del 11-8-88.

Convenio No.30, 1930, Horas de trabajo en el comercio y oficinas. Ratificado el 4 de agosto de 1961. Publicado del 25-8-61.

Grupos Vulnerable

Discapacitados

Convenio No. 159, 1983, Sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas). Ratificado el 05-04-94. Publicado el 18-07-94.

Igualdad de oportunidades y de trato

Convenio No. 19, 1925, Igualdad de trato entre extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes de trabajo. Ratificado el 2 de agosto de 1961.

Convenio No.100, 1951, Igualdad de remuneración. Ratificado el 2 de agosto de 1961. Publicado 21-9-61.

Convenio No.111, 1958, Discriminación en materia de empleo y ocupación. Ratificado el 11 de octubre de 1960. Publicado del 26-10-60.

Convenio No. 154, 1981, Negociación Colectiva. Ratificado el 29 de octubre de 1996. Publicado el 13-05-97



Convenio No. 156, 1981 Los Trabajadores con Responsabilidades Familiares.
Ratificado 6 de enero de 1994.

Libertad sindical

Convenio No.11, 1921, Derecho de Asociación en la Agricultura Ratificado el 14 de junio de 1988. Publicado del 11-8-88.

Convenio No.87, 1948, Libertad Sindical y protección del derecho de sindicación.
Ratificado el 13 de febrero de 1952.

Convenio No.98, 1949. Derecho de sindicación y de negociación colectiva. Ratificado el 13 de febrero de 1952.

Convenio No.141, 1975, Organizaciones de Trabajadores Rurales. Ratificado el 13 de junio de 1989.

Política social

Convenio No.117, 1962, Normas y Objetivos básicos de la Política Social. Ratificado el 13 de junio de 1989.

Plantaciones

Convenio 110, 1958, condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones.
Ratificado el 4 de agosto de 1961. Publicado del 31-8-61.

Prohibición del trabajo forzoso

Convenio No.29, 1930, Trabajo Forzoso. Ratificado el 13 de junio de 1989.



Convenio No.105, 1957, Abolición del Trabajo forzoso. Ratificado el 9 de diciembre de 1959. Publicado de 19-12-59.

Salarios

Convenio No.26, 1928, Métodos para la fijación de salarios mínimos. Ratificado el 4 de mayo de 1961. Publicado de 9-5-61.

Convenio No.94, 1949, Cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas. Ratificado el 13 de febrero de 1952.

Convenio No.95, 1949. Protección del Salario. Ratificado el 13 de febrero de 1952.

Convenio No.99, 1951, Métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura. Ratificado el 4 de agosto de 1961. Publicado del 13-10-61.

Convenio No.131, 1970, Fijación de salarios mínimos. Ratificado el 14 de junio de 1988. Publicado de 11-8-88.

Seguridad e higiene en el trabajo

Convenio No.161, 1985, Servicios de Salud en el trabajo. Ratificado el 18 de abril de 1989.

Dentro de la protección contra riesgos específicos

Sustancias y agentes tóxicos

Convenio No.13, 1921, Sobre la cerusa (pintura). Ratificado el 05 de enero de 1990. Publicado el 27-07-90

Convenio No.162, 1986, Utilización del asbesto en condiciones de seguridad. Ratificado el 18 de abril de 1989.



Maquinaria

Convenio No.119, 1963, Protección de la maquinaria. Ratificado el 14 de febrero de 1964. Publicado de 6-3-84.

Peso Máximo

Convenio No.127, 1967, Peso máximo de la carga a transportar por un trabajador. Ratificado el 11 de mayo de 1983. Publicado de 23-11-83.

Medio ambiente

Convenio No. 148, 1977, Medio ambiente de Trabajo, (Contaminación del aire, ruido y vibraciones). Ratificado el 22 de febrero de 1946. Publicado el 27-05-96.

Dentro de la protección en determinadas ramas de actividad:

Industrias de la Construcción

Convenio No.62, 1937, Prescripciones de seguridad en la industria de la edificación. Ratificado el 1 de noviembre de 1964. Publicado de 27-11-64. Denunciado al ratificar Convenio No. 167.

Convenio No. 167, 1988, La seguridad y la salud en la construcción. Ratificado el 07 de octubre de 1991. Publicado el 09-03-92

Comercio y Oficinas

Convenio No.120, 1964, Higiene en el Comercio y Oficinas. Ratificado el 3 de octubre de 1975. Publicado de 5-11-75.

Seguridad social

Convenio No.118, 1962, Igualdad de Trato de Nacionales y extranjeros en materia de seguridad social. Ratificado el 4 de noviembre de 1963. Publicado de 25-11-63



Trabajo de las mujeres

Convenio No. 45, 1935, Trabajo subterráneo (mujeres). Ratificado el 07 de marzo de 1960. Publicado el 30-03-60

Convenio No.89, 1948, Trabajo nocturno de las Mujeres (revisado). Ratificado el 13 de febrero de 1952.

Convenio No.103, 1952, Protección de la Maternidad. Ratificado el 13 de junio de 1989.

Trabajo de los menores

Edad Mínima

Convenio No.10, 1921, Edad Mínima en la Agricultura. Ratificado el 14 de junio de 1988. Publicado del 11-8-88. Denunciado al Ratificar Convenio No. 138.

Convenio No.15, 1921,- Edad mínima de admisión de los menores al trabajo en calidad de pañoleros o fogoneros. Ratificado el 13 de junio de 1989. Denunciado al Ratificar el Convenio No. 138.

Convenio No.58, 1936, Edad mínima trabajo marítima (revisado). Ratificado el 30 de octubre de 1961. Publicado de 29-2-62

Convenio No.59, 1937, Edad Mínima en la Industria (Revisado). Ratificado el 13 de junio de 1989.

Convenio No. 138 1973 Edad mínima de trabajo. Ratificado el 27 de abril de 1990. Publicado el 21-01-91.

Convenio No. 182, 1999, Las peores formas de trabajo infantil, Ratificado el 11 de octubre del 2001.



Examen médico

Convenio No.16, 1921. Examen medico de los menores (trabajo marítimo). Ratificado el 13 de junio de 1989.

Convenio No.77, 1946, Examen Medico de los menores en la industria. Ratificado el 13 de febrero de 1952.

Convenio No.78, 1946, Examen Medico de los menores en trabajos no industriales. Ratifica el 13 de febrero de 1952.

Convenio No.124, 1965, Examen medico de los menores en trabajos subterráneos. Ratificado el 13 de junio de 1989.

Trabajo nocturno

Convenio No.79, 1946, Trabajo Nocturno de los Menores en trabajos no industriales Ratificado el 13 de febrero de 1952.

Convenio No.90, 1948, Trabajo Nocturno de los Menores en la Industria (Revisado). Ratificado el 13 de febrero de 1952.

Trabajadores migrantes

Convenio No.97, 1949, Trabajadores Migrantes (Revisado). Ratificado el 13 de febrero de 1952.

Trabajadores indígenas

Convenio No.50, 1936. Reclutamiento de trabajadores indígenas. Ratificado el 13 de junio de 1989.



Convenio No.64, 1939, Contratos de trabajo de trabajadores indígenas. Ratificado el 13 de junio de 1989.

Convenio No.65, 1939. Sanciones penales trabajadores indígenas. Ratificado el 4 de agosto de 1961. Publicado el 19-11-61.

Convenio No.86, 1947, Duración máxima de los Contratos de trabajo de los trabajadores indígenas. Ratificado el 13 de febrero de 1952.

Convenio No.104, 1955, Abolición de las sanciones penales a los trabajadores indígenas. Ratificado el 14 de junio de 1988. Publicado de 11-8-88.

Convenio No.169, 1989, Pueblos indígenas y tribales. Ratificado el 5 de junio de 1996.

Revisión de convenios

Convenio No. 80, 1946. Sobre la revisión de los artículos finales. Ratificado el 1 de octubre de 1947.

Convenio No. 116, 1961, Sobre la revisión de los artículos finales Ratificado el 25 de enero de 1965.

3.2 El Convenio número 26 de la Organización Internacional de Trabajo

Fecha de ratificación: 4 de Mayo de 1961

Fecha de publicación 9 de Mayo de 1961

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 30 mayo 1928 en su undécima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a los métodos para



la fijación de salarios mínimos, cuestión que constituye el primer punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha dieciséis de junio de mil novecientos veintiocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

Texto

Artículo 1

1) Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a establecer o mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de los salarios de los trabajadores empleados en industrias o partes de industria (especialmente en las industrias a domicilio) en las que no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios, por medio de contratos colectivos u otro sistema, y en las que los salarios sean excepcionalmente bajos.

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

Artículo 2

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio quedará en libertad para decidir, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan en la industria o partes de la industria en cuestión, a qué industrias o partes de industria, y especialmente a qué industrias a domicilio o partes de estas industrias, se aplicarán los métodos para la fijación de salarios mínimos previstos en el artículo 1.



Artículo 3

1) Todo Miembro que ratifique el presente Convenio quedará en libertad de determinar los métodos para la fijación de salarios mínimos y la forma de su aplicación. Sin embargo:

a) Antes de aplicar los métodos a una industria, o parte de una industria determinada, se consultará a los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados, incluidos los representantes de sus organizaciones respectivas, cuando dichas organizaciones existan, y a cualquier persona, especialmente calificada a estos efectos por su profesión o sus funciones, a la que la autoridad competente crea oportuno dirigirse.

b) Los empleadores y trabajadores interesados deberán participar en la aplicación de los métodos en la forma y en la medida que determine la legislación nacional, pero siempre en número igual y en el mismo plano de igualdad.

c) Las tasas mínimas de salarios que hayan sido fijadas serán obligatorias para los empleadores y trabajadores interesados, quienes no podrán rebajarlas por medio de un contrato individual ni, excepto cuando la autoridad competente dé una autorización general o especial, por un contrato colectivo.

Artículo 4

1) Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar las medidas necesarias para aplicar un sistema de control y de sanciones, a fin de asegurar que los empleadores y trabajadores interesados conozcan las tasas mínimas de los salarios vigentes, y que los salarios pagados no sean inferiores a las tasas mínimas aplicables.

2) Todo trabajador al que le sean aplicadas las tasas mínimas y haya recibido salarios inferiores a esas tasas tendrá derecho a recuperar la suma que se le adeude, por vía



judicial o por cualquier otra vía legal, dentro del plazo que fije la legislación nacional.

Artículo 5

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enviar todos los años a la Oficina Internacional del Trabajo un informe general en el que figure la lista de las industrias o partes de industria a las que se apliquen los métodos de fijación de los salarios mínimos, y dará a conocer, al mismo tiempo, las formas de aplicación de estos métodos y sus resultados. En esta exposición se indicarán, en forma sumaria, el número aproximado de trabajadores sujetos a esta reglamentación, las tasas de salarios mínimos fijadas y, si fuera necesario, las demás medidas importantes relativas a los salarios mínimos.

Artículo 6

Las ratificaciones formales del presente Convenio, de acuerdo con las condiciones establecidas por la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 7

- 1) Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros cuyas ratificaciones hayan sido registradas en la Oficina Internacional del Trabajo.
- 2) Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo hayan sido registradas por el Director General.
- 3) Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.



Artículo 8

Tan pronto como las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo hayan sido registradas en la Oficina Internacional del Trabajo, el Director General de la Oficina notificará el hecho a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Igualmente les notificará el registro de las ratificaciones que le comuniquen posteriormente los demás Miembros de la Organización.

Artículo 9

1) Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado en la Oficina Internacional del Trabajo.

2) Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de cinco años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de cinco años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 10

Por lo menos una vez diez años, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión o modificación del mismo.



Artículo 11

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

3.3 El Convenio número 131 de la Organización Internacional de Trabajo

Fecha de ratificación 14 de junio de 1988

Fecha de publicación 11 de agosto de 1988

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 junio 1970 en su quincuagésima cuarta reunión;

Habida cuenta de los términos del Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928, y del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951, que han sido ampliamente ratificados, así como los del Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951;

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, con 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 revistan 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:

TEXTO

Artículo 1

1) Todo Estado Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique este Convenio se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema.

2) La autoridad competente de cada país determinará los grupos de asalariados a los que se deba aplicar el sistema, de acuerdo con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas o después de haberlas consultado exhaustivamente, siempre que dichas organizaciones existan.

3) Todo Miembro que ratifique el presente Convenio, en la primera memoria anual sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enumerará los grupos de asalariados que no hubieran sido incluidos con arreglo al presente artículo, y explicará los motivos de dicha exclusión. En las subsiguientes memorias, dicho Miembro indicará el estado de su legislación y práctica respecto de los grupos excluidos y la medida en que aplica o se propone aplicar el Convenio a dichos grupos.

Artículo 2

1) Los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y la persona o



personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza.

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

Artículo 3

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

- a) Las necesidades de los trabajadores y de sus familias habidas cuentas del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales;
- b) Los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

Artículo 4

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

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

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

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

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

Artículo 5

Deberán adoptarse medidas apropiadas, tales como inspección adecuada, complementada por otras medidas necesarias, para asegurar la aplicación efectiva de todas las disposiciones relativas a salarios mínimos.

Artículo 6

No se considerará que el presente Convenio revise ningún otro convenio existente.

Artículo 7

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 8

1) Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2) Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.



3) Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 9

1) Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2) Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 10

1) El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2) Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 11

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario

General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 12

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 13

1) En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) La ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 9, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

c) Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 14

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

3.4 Ámbito de aplicación material

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 del país debe organizarse conforme a principios de justicia social. La legislación que regula la fijación de los salarios mínimos esta contenida en la Constitución Política de la República de Guatemala, preceptuando como principio de justicia social que fundamente la legislación del trabajo.

3.5 Ámbito de aplicación personal

La fijación periódica del salario mínimo, mediante audiencia previa a trabajadores y patronos, establece 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 ordenes material, moral y cultural, a fin de que pueda cumplir sus deberes familiares.

Ya que la fijación del salario mínimo debe cumplir con la realidad que existe en cuanto a la adquisición de productos de la canasta básica y así cumplir con sus necesidades fundamentales.

3.6 Imperatividad del Convenio número 26 de la Organización Internacional de Trabajo

La fijación de los salarios mínimos tiene su base jurídica en el Código de trabajo, en la Constitución Política de la República de Guatemala y en los Convenios Internacionales ratificados por Guatemala, según el Código de Trabajo de Guatemala, en su Artículo 103, establece lo siguiente: que todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia. Asimismo en el Artículo 105, del mismo Código de Trabajo establece textualmente: Adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social habrá una Comisión Nacional del Salario, organismo técnico y consultivo de las Comisiones Paritarias, encargadas de asesorar ha dicho Ministerio en la política general del salario.

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

El Estado de Guatemala en la conferencia internacional del trabajo, 88ª reunión realizada en Ginebra, declaro que ha cumplido su compromiso de elaborar un proyecto



de reformas a la ley para adecuar la legislación laboral al Convenio número 26, y que ha enviado al organismo legislativo para su aprobación. El objetivo del proyecto es resolver la mayoría de las observaciones planteadas por la Comisión de Expertos ya que esta convencido de que las normas sustantivas deben tener mecanismos de verificación y cumplimiento, en particular a través de los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo, para que no se conviertan en declaraciones sin sentido.

En el ámbito laboral esta convencido que existe la necesidad de respaldar las relaciones bilaterales entre empleadores y trabajadores, dando cumplimiento al contenido del artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala que obliga a proteger y estimular la negociación colectiva, para lo cual se necesita indudablemente la existencia de organizaciones sindicales que puedan representar genuinamente los intereses y derechos de los trabajadores. Además, este es un mandato del Código de Trabajo, que establece en el primer párrafo de el Artículo 211 que el Ministerio de Trabajo debe proteger y desarrollar el sindicalismo. Por el convencimiento del mismo estado se actúa con celeridad, porque además uno de los pilares fundamentales es el combate a la pobreza, lo cual se logra entre otras cosas por la vía del empleo equitativamente remunerado. Existe la obligación del estado como miembro de la Organización Internacional del Trabajo, de darle cumplimiento a dicho convenio, incorporando a su derecho interno los grandes principios o normas del derecho de sindicalización y otras disposiciones derivadas de los convenios internacionales aprobados y ratificados por Guatemala en materia laboral.



CAPÍTULO IV

4. La propuesta de reforma al Código de Trabajo, relativa al capítulo del salario mínimo, remitida al Congreso de la República por el Organismo Ejecutivo

4.1 Alcance de la reforma

Generalmente todas las legislaciones tienen organismos encargados de verificar los estudios para la aplicación y fijación del Salario Mínimo, estos organismos tienen diversos nombres pero todos conducen a un mismo fin, difieren únicamente en el procedimiento que utilizan para alcanzar su propósito y en los sistemas técnicos adoptados para realizar su labor. De esta suerte existen juntas nacionales de salarios, institutos de salarios mínimos, Dirección General de Salarios Mínimos, comisiones nacionales de salarios, consejos naciones de salarios y comisiones paritarias de salarios mínimos. Con toda esa gama de nombres se conocen a las instituciones encargadas de la aplicación y fijación de salarios mínimos que son creadas en las diferentes legislaciones de distinta forma. En algunos países son nombrados sus funcionarios directamente por el Estado, en otros será el Estado el que los nombra pero a propuesta de los sectores interesados y en otros serán libremente electos entre las organizaciones de trabajadores patronales.

En cuanto a la operativización del proceso general de las comisiones del salario mínimo cabe indicar que en primera instancia el presidente de la República emite un Acuerdo Gubernativo con el objeto de iniciar el proceso de convocatoria, integración y



negociación del salario mínimo para las diversas actividades económicas. Con base en dicho acuerdo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social convoca a las partes tanto trabajadora como empleadora para la integración de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de actividades agrícolas y no agrícolas. Una vez integradas estas comisiones se inicia un proceso de negociación en el entendido de que en julio de cada año deben culminarse dichas negociaciones a efecto de que se eleven a la Comisión Nacional del Salario para su discusión, modificación y aprobación.

Una vez la Comisión Nacional del Salario culmina este proceso, la propuesta es enviada a la junta directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y a la junta monetaria para que emitan dictamen acerca de la viabilidad de la propuesta. Estas instancias emiten el dictamen correspondiente y con todo el proceso culminado se devuelve finalmente a la presidencia de la República para que se emita el Acuerdo Gubernativo correspondiente, en el que se define el salario mínimo vigente a partir de las fechas estipuladas en el mismo y que generalmente es de un año a partir de la publicación de dicho acuerdo.

El proyecto de reformas incluye además normas de cumplimiento y sanción a efecto de desestimular la violación de los preceptos del Código de Trabajo, y de esta manera darle cumplimiento al compromiso que el Estado de Guatemala tiene como miembro de la Organización Internacional del Trabajo. "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 esta reflejada con un grado mayor o menor de claridad o desfiguración, en todas las leyes positivas y es la medida de su corrección”.²⁵

4.2 Ilegalidad de la reforma

Es importante indicar que si bien, el procedimiento de establecimiento del salario mínimo esta claramente delineado, el mismo adolece de una serie de deficiencias desde el proceso mismo de convocatoria hasta la toma final de la decisión por parte del presidente de la República, en primer termino, los plazos establecidos en los diversos momentos, generalmente no se cumplen por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Otro elemento de gran significación es el relacionado con la inexistencia de instrumentos de tipo coercitivo que garanticen el cumplimiento de las delegaciones como representantes de cualquiera de las partes. La delegación de los representantes generalmente no se realiza a través de procesos democráticos y transparentes, lo cual hace que se tiendan a reproducir las deficiencias organizacionales de las partes en los representantes.

Por su parte, el procedimiento de negociar en un primera instancia en las Comisiones Paritarias y en un segundo momento en la Comisión Nacional del Salario, aunado con la permanente falta de voluntad política de negociar de la parte empleadora liderada generalmente por la cámara de asociaciones agrícolas, comerciales, industriales y financieras (CACIF), todas las comisiones se vuelven inoperantes y no se obtengan resultados que impliquen soluciones viables a la problemática del deterioro de los

²⁵ Bodenheimer, Edgar. *Teoría del derecho*. Pág. 56

salarios reales de la clase trabajadora. El salario mínimo se convierte en salario máximo e igual para todos los trabajadores en un mismo nivel, con desprecio así de las propias condiciones laborales, como la capacidad y el rendimiento individual, asimismo no contempla las necesidades del trabajador, pues estas varían con mayor rapidez que las tasas sobre el salario mínimo, provocando un inmediato aumento en los costos, que termina por hacer irrisoria la ventaja que pretendía lograrse con su fijación.

Si el salario mínimo es inferior a lo que constituye la tasa corriente de los salarios, carece de objeto y si, por el contrario es superior a lo normal, su aplicación provocara la ruina del empresario, por lo que ataca a la productividad en la empresa, desde el momento en que se asegura el trabajador su ingreso, sin tener en cuenta cual es su productividad, por lo que es inconveniente la intervención del Estado para fijar salarios mínimos, por cuanto no permite que rijan la ley de la oferta y la demanda, y constituye una intervención del Estado que se orienta muchas veces hacia el salario político, y desvirtúa, en definitiva la verdadera finalidad de su establecimiento.

En Guatemala, existe el derecho constitucional y laboral a la libre elección del trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna y corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la fijación y aplicación del salario mínimo. Las políticas de salario mínimo generalmente tienen un impacto positivo en la reducción de la pobreza cuando actúan complementariamente con otras políticas, lo cual se explica porque existe un gran número de asalariados pobres y el aumento del salario mínimo contribuirá a elevar el número de personas por encima de la línea de pobreza y el aumento del salario mínimo real repercute



indirectamente sobre el ingreso del alto porcentaje de trabajadores informales e incrementa la demanda de bienes y servicios generados por ese sector.

4.3 Encuesta de opinión

Dentro del respectivo plan de investigación, se realizó el trabajo de campo dentro del perímetro de la ciudad de Guatemala, llevando a cabo entrevistas personalizadas a personas involucradas en el tema, siendo estas: Trabajadores administrativos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, trabajadores sindicalizados, específicamente los pertenecientes a los dirigentes sindicales, dirigentes empresariales, los cuales fueron entrevistados para recabar sus experiencias y sus impresiones en relación al tema específico de la presente investigación, siendo el objetivo principal de dichas entrevistas conocer en nuestra realidad la forma en que se llevan a cabo las negociaciones existentes dentro de la Comisión Nacional de Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos.

Además conocer sus puntos de vista con relación a la necesidad de vincular los acuerdos alcanzados en las referidas Comisiones a la emisión del Acuerdo Gubernativo que emite el Presidente de la República que fija los salarios mínimos de conformidad con la Ley específica de la materia.

La encuesta que se realizó como base para la realización del trabajo de campo es el que a continuación se detalla:

1.- ¿Cree usted que al introducir una reforma al Código de Trabajo en cuanto al proceso de fijación de los salarios mínimos, deba contener la obligación de que se de un aumento anual al mismo?

SI _____ NO _____

Porqué:

2.- ¿Considera usted que el vincular la emisión del Acuerdo Gubernativo que fija los salarios mínimos a los consensos logrados en las diferentes Comisiones, fomente la negociación y el diálogo?

SI _____ NO _____

Porqué:

3.- ¿Cree usted que aumentar anualmente el salario mínimo debe ser una función del Estado en forma discrecional o basarse a consensos alcanzados en el seno de las distintas Comisiones de salarios mínimos?

DEBE SER FUNCIÓN DISCRECIONAL DE ESTADO _____

DEBE BASARSE CON LOS ACUERDOS ALCANZADOS _____

4.- ¿Cree usted que el proceso de fijación del salario mínimo, tal y como está regulado actualmente, surte los efectos que el caso requiere?

SI _____ NO _____

Porqué:



5.- ¿Cree usted necesario que los sectores patronal y laboral participen activamente en las negociaciones para la fijación del salario mínimo?

SI _____ NO _____

Porqué:

6.- ¿Cree usted que la falta de acuerdos en las distintas Comisiones de Salarios Mínimos se deba a que el gobierno fija aumentos sin tomar en cuenta las negociaciones que en las mismas se realizan?

SI _____ NO _____

Porqué:

7.- ¿Cree usted que fijar aumentos a los salarios mínimos sin tomar en cuenta las negociaciones llevadas a cabo en las distintas Comisiones, afecte negativamente la economía del país?

SI _____ NO _____

Porqué:

8.- ¿Cree usted que fijar aumentos a los salarios mínimos sin tomar en cuenta las negociaciones llevadas a cabo en las distintas Comisiones, genere desempleo en el país?

SI _____ NO _____

Porqué:



9.- ¿Cree usted que es necesario que los sectores involucrados en la producción sean los que acuerden posibles aumentos a los salarios mínimos con base a indicadores económicos reales?

SI _____ NO _____

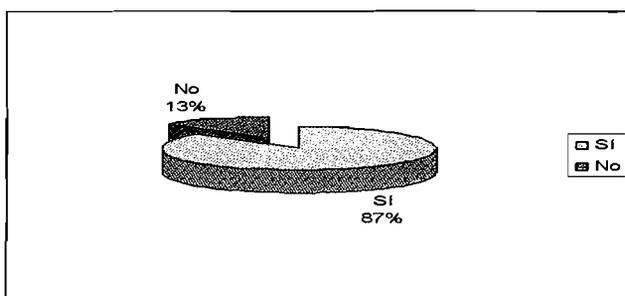
Porqué:

4.4 Gráficas y resultados

Las gráficas y los resultados que se obtuvieron de las encuestas realizadas son las siguientes que a continuación se detallan:

Pregunta número uno

¿Cree usted que al introducir una reforma al Código de Trabajo en cuanto al proceso de fijación de los salarios mínimos, deba contener la obligación de que se de un aumento anual al mismo?



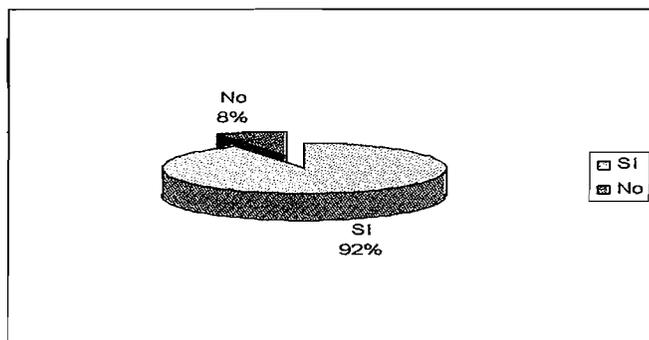
Interpretación:

El 87% de las personas entrevistadas respondió afirmativamente al cuestionamiento, ya que el Estado debe proteger el principio de garantías mínimas del Derecho Laboral. En ese sentido se debe dejar la libre negociación de las partes sin olvidar la protección preferente hacia los trabajadores, por lo que consideran buena la opción de obligar a que se den anualmente aumentos al salario mínimo.

El 13% de los entrevistados respondió negativamente a la interrogante, ya que consideran que para que se fomente el diálogo debe existir total respeto a los acuerdos que se alcancen, los cuales no deben estar condicionados ya que esto hace que exista desigualdad desde el inicio de las negociaciones.

Pregunta número dos

¿Considera usted que el vincular la emisión del Acuerdo Gubernativo que fija los salarios mínimos a los consensos logrados en las diferentes Comisiones, fomente la negociación y el diálogo?



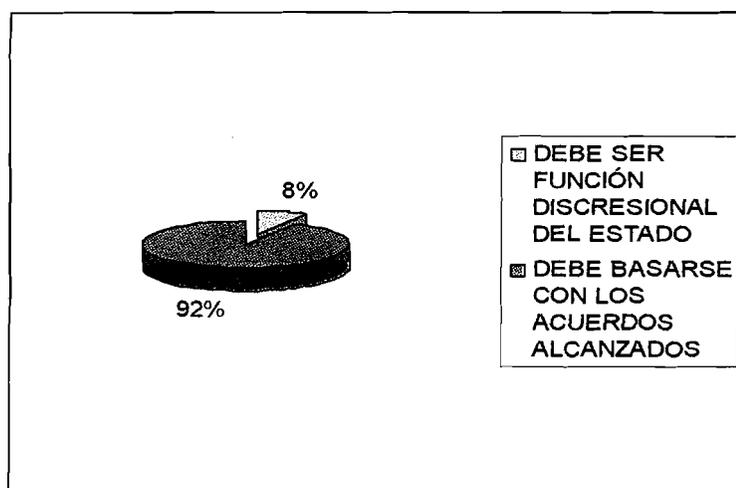
Interpretación:

El 92% de los entrevistados respondió que debe haber obligatoriedad en la observancia de los acuerdos logrados entre las partes en las distintas Comisiones de Salarios Mínimos, al momento de emitirse el Acuerdo Gubernativo de fijación, dejando entrever la reforma de la ley en el sentido de obligar a que las partes acuerden forzosamente un aumento, esto con el fin de que se proteja a los trabajadores, fomentando la negociación y el diálogo.

El 8% de los entrevistados respondió negativamente a la interrogante, indicando que la falta de acuerdos no se debe a que las partes no tengan capacidad de lograr consensos, sino a la falta de voluntad de hacerlo, por lo tanto no basta que exista esta vinculación, sino que a la par de ello se establezca un procedimiento de concientización hacia la negociación, terminando simultáneamente con el confrontamiento entre las partes que intervienen.

Pregunta número tres

¿Cree usted que aumentar anualmente el salario mínimo debe ser una función del Estado en forma discrecional o basarse a consensos alcanzados en el seno de las distintas Comisiones de salarios mínimos?



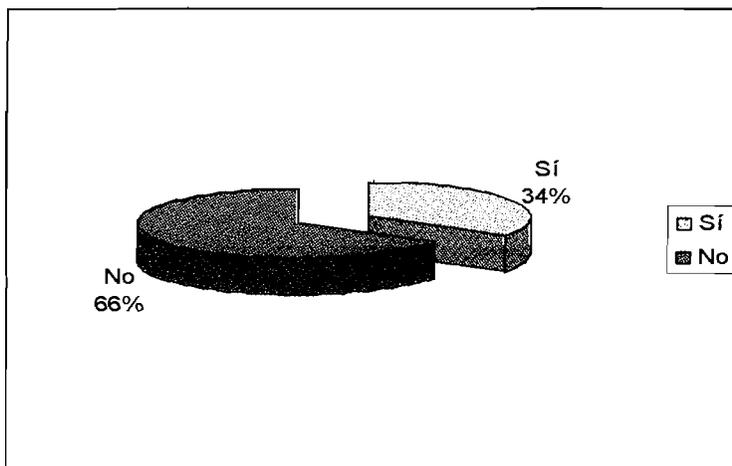
Interpretación:

El 92% de las personas entrevistadas considera que un aumento a los salarios mínimos debe basarse fundamentalmente en los acuerdos que alcancen las partes involucradas en los procesos de producción, esto porque son las mismas partes las que conocen su situación económica y por lo tanto sus necesidades y posibilidades; además, indicaron que de conformidad con los Acuerdos de Paz, se debe fomentar la negociación y el diálogo y en este caso se logra el objetivo a través del respeto a los acuerdos alcanzados en las respectivas instancias.

El 8% de los entrevistados respondió que la fijación de aumentos al salario mínimo debe ser función discrecional del Estado, para proteger de manera preferente a los trabajadores, por ser el salario mínimo una garantía social cuya protección es obligación de éste.

Pregunta número cuatro

¿Cree usted que el proceso de fijación del salario mínimo, tal y como está regulado actualmente, surte los efectos que el caso requiere?



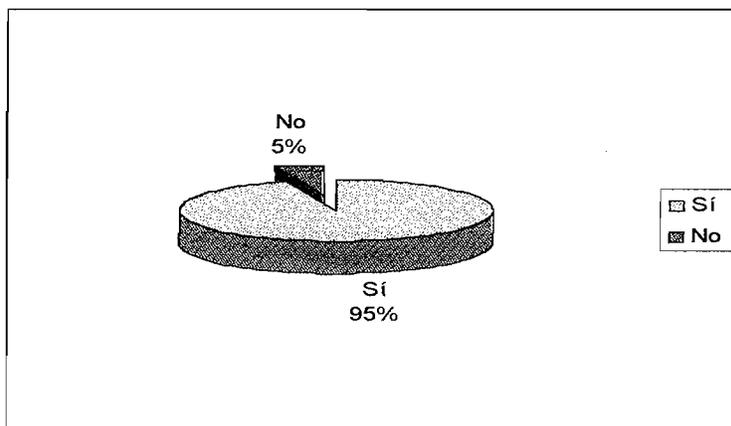
Interpretación:

Solamente el 34% de las personas entrevistadas respondió afirmativamente al cuestionamiento, quienes indicaron que el proceso actual de fijación del salario mínimo surte todos sus efectos toda vez que durante la historia del mismo siempre se ha llegado a la fijación de un aumento salarial lo cual significa su efectividad al margen del resultado de las negociaciones respectivas ya que la emisión del Acuerdo Gubernativo es parte de este proceso.

El 66% de los entrevistados respondió que el proceso de fijación del salario mínimo tal y como está regulado actualmente no surte sus efectos ya que el Organismo Ejecutivo es quien decide un aumento salarial al final del proceso sin importar todo lo que se haya estudiado y discutido durante su desarrollo, esto hace que se desestime la participación en los procesos ya que no se toma en cuenta lo acordado por las partes en las negociaciones respectivas.

Pregunta número cinco

¿Cree usted necesario que los sectores patronal y laboral participen activamente en las negociaciones para la fijación del salario mínimo?

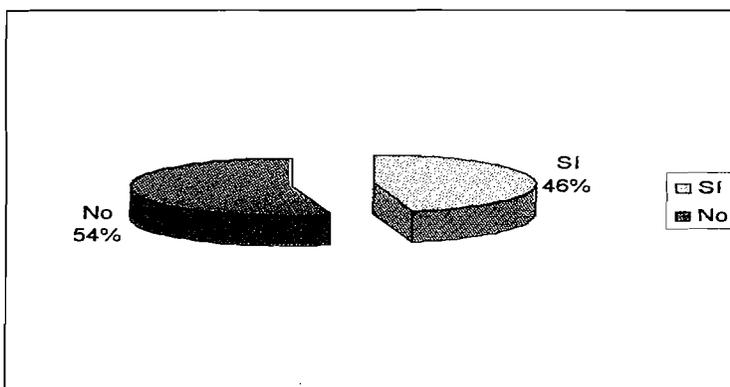


Interpretación:

La gran mayoría de los entrevistados, es decir un 95%, respondió que es fundamental la participación de los sectores patronal y laboral en los procesos de fijación del salario mínimo, especialmente en las negociaciones que se dan en el seno de las distintas Comisiones integradas para ese efecto, coincidiendo en que esta participación se hace necesaria porque éstos son los sectores involucrados directamente en la producción y quienes con base a la negociación y al diálogo pueden acordar lo más conveniente para sus economías sin perjudicar a una de las partes, recomendando los encuestados que se fomente la cultura del diálogo con base a los Acuerdos de Paz, para que se evite la confrontación y las negociaciones sean amenas con el único fin de alcanzar consensos. El 5% de los entrevistados respondió negativamente a la interrogante, indicando que para que se un aumento al salario mínimo basta con la decisión impuesta del sector gubernamental ya que si se deja esto en manos del sector patronal, éste nunca va a otorgar ningún aumento y los trabajadores no pueden decidir en este sentido.

Pregunta número seis

¿Cree usted que la falta de acuerdos en las distintas Comisiones de Salarios Mínimos se deba a que el gobierno fija aumentos sin tomar en cuenta las negociaciones que en las mismas se realizan?



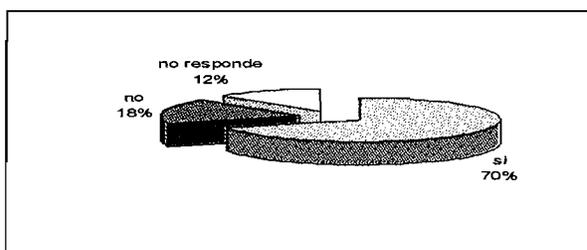
Interpretación:

El 54% de las personas entrevistadas respondió negativamente al cuestionamiento, quienes hicieron ver que esta falta de acuerdos se debe a la incultura de diálogo y a la confrontación que ha existido entre los sectores laboral y patronal como consecuencia de la guerra recién finalizada; asimismo, a la falta de voluntad de las partes en ceder a sus pretensiones a favor del logro de consensos para beneficio de ambas partes.

El 46% de los entrevistados respondió que la falta de consensos en las instancias negociadoras del salario mínimo se debe a la injerencia estatal en fijar aumentos arbitrarios sin tomar en cuenta sus posturas y condiciones económicas, las cuales han sido expuestas en la mesa del diálogo durante el desarrollo del proceso respectivo, esto hace que las partes se sientan desestimados a negociar ya que al final es el Estado quien impone su criterio con base a intereses puramente políticos perjudicando a ambas partes, pero principalmente en perjuicio de la cultura de diálogo que debe prevalecer en este tema.

Pregunta número siete

¿Cree usted que fijar aumentos a los salarios mínimos sin tomar en cuenta las negociaciones llevadas a cabo en las distintas Comisiones, afecte negativamente la economía del país?



Interpretación:

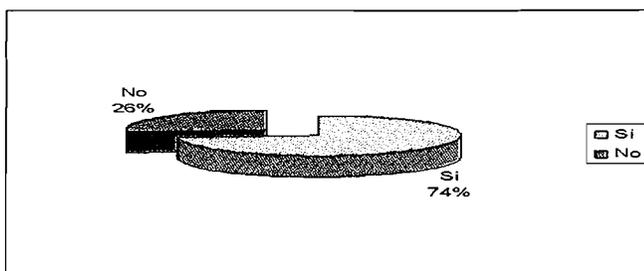
El 70% de los entrevistados respondió afirmativamente al cuestionamiento, indicando que la injerencia estatal en la fijación del salario mínimo sin tomar en cuenta los indicadores económicos de las partes repercute negativamente en la economía del país, ya que el sector empleador al verse imposibilitado de otorgar un aumento, el cual significa aumento en sus costos, cierra su empresa o eventualmente la traslada a otro país en donde exista estabilidad en este sentido, perjudicándose de esa manera la economía propia del país.

El 18% de las personas entrevistadas respondió negativamente al cuestionamiento, indicando que al fijarse un aumento al salario mínimo, lejos de perjudicar la economía del país, otorga una mejor posibilidad a los trabajadores de aumentar su nivel de vida y consecuentemente, por ser éste sector el más numeroso, se beneficia la economía a nivel macro. Estas personas afirmaron que si se tomara en cuenta lo expuesto por las partes en la mesa del diálogo, nunca se aumentarían los salarios.

El 12% de los entrevistados no respondió a la pregunta indicando no comprender la misma.

Pregunta número ocho

¿Cree usted que fijar aumentos a los salarios mínimos sin tomar en cuenta las negociaciones llevadas a cabo en las distintas Comisiones, genere desempleo en el país?



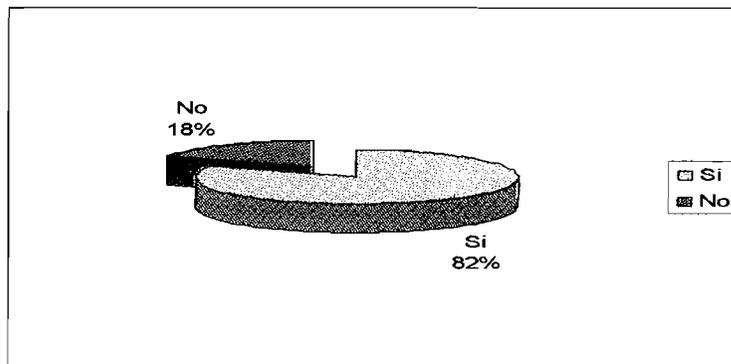
Interpretación:

El 74% de los entrevistados respondió afirmativamente a la interrogante, indicando que el desempleo en el país se aumentaría toda vez que no todas las empresas están en condiciones de aumentar sus costos, por lo que al decretarse un aumento salarial se ven en la necesidad de rehuir personal para compensar dicho aumento. Asimismo, indicaron que actualmente las fuentes de empleo son escasas y el gobierno debería trabajar en crearlas fomentando la inversión en el país. En ese sentido, indicaron, debe de respetarse lo expuesto por las partes en la mesa del diálogo con el fin de mantener las fuentes de empleo, pero principalmente fomentar la cultura del diálogo.

El 26% de las personas entrevistadas respondió que el fijar aumentos salariales no genera desempleo, ya que las empresas siguen produciendo y es mediante la producción que se generan ingresos para cubrir dichos aumentos. Afirmaron que lo que sucede es que el sector empleador de ninguna manera quiere reducir sus altas ganancias y es por eso que nunca ofrecen datos reales con respecto a sus ingresos y no realizan propuestas tendientes a otorgar aumentos.

Pregunta número nueve

¿Cree usted que es necesario que los sectores involucrados en la producción sean los que acuerden posibles aumentos a los salarios mínimos con base a indicadores económicos reales?



Interpretación:

El 82% de los entrevistados respondió afirmativamente a la interrogante, quienes indicaron que de esta manera se estaría fomentando el diálogo y la negociación, pero resaltaron que los indicadores económicos que sirvan como base para estas negociaciones deben ser reales sin que existan distractores, ya que de esa forma las partes, previa evaluación de sus necesidades y posibilidades, alcancen consensos mismos que deben ser respetados al momento de emitirse el Acuerdo Gubernativo respectivo.

El 18% de las personas entrevistadas respondió negativamente a la interrogante, indicando que al dejarse en manos de las partes esta decisión, nunca se darían aumentos al salario mínimo, el cual es necesario toda vez que constituye una garantía mínima a favor de los trabajadores que debe ser protegida por el Estado y por lo tanto, al no existir acuerdos tendientes a un aumento, debe ser éste último quien lo acuerde en cumplimiento de esta garantía.





CONCLUSIONES

1. 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, en virtud de no existir voluntad tanto del sector empleador como del sector trabajador, el cual es el factor determinante y lograr consensos para la fijación del salario mínimo.
2. 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, siendo una herramienta para el logro efectivo del cumplimiento de las garantías mínimas y protección a la clase trabajadora.
3. 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. Además de la falta de voluntad tanto del sector empleador como del sector trabajador en la Comisión Nacional del Salario no se logren consensos para la fijación del salario mínimo.
4. 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 a través del Presidente de la república quien al final lo decida.



RECOMENDACIONES

1. 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. Además que tenga el carácter de vinculante los informes de la Comisión Nacional del Salario.
2. 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.
3. 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, así como empresarios y trabajadores busquen verdaderos lazos de solidaridad en cuanto a la negociación en el proceso de fijación del salario mínimo y lograr consensos y acuerdos en beneficio de ambas partes.
4. 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.



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.hhtm> 19 de mayo de 2007.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 3^a. ed. México: ed. Oscar de León Palacios, 1996. Págs. 18, 78, 82, 84, 231 y 310.
- FERNÁNDEZ, Amalio M. **El Salario**. Estudio en homenaje al profesor Américo Plan Rodríguez, Tomo I y II, Ediciones Jurídica, Monte Video, Uruguay, 1987.
- LACABANA, Miguel Ángel. **La doctrina de la flexibilización del derecho del trabajo** Buenos Aires, Argentina. Ed. II Edis, 1995.
- OSORIO, 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.
- 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 Nacional Constituyente, 1986.

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

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

Acuerdo Gubernativo numero 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 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.