

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

**ANÁLISIS DE LA FALTA DE CUMPLIMIENTO DEL SALARIO MÍNIMO A
LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO DE LA ZONA UNO, EN LA
CABECERA DEPARTAMENTAL DE ESCUINTLA**

NETZER DANIEL ANTONIO DE LEÓN CARRERA

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2005.

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

**ANÁLISIS DE LA FALTA DE CUMPLIMIENTO DEL SALARIO MÍNIMO A LOS
TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO DE LA ZONA UNO, EN LA CABECERA
DEPARTAMENTAL DE ESCUINTLA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

NETZER DANIEL ANTONIO DE LEÓN CARRERA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, septiembre de 2005.

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

DECANO:	Lic.	Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic.	Eddy Giovanni Orellana Donis
VOCAL II:	Lic.	Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic.	Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br.	Jorge Emilio Morales Quezada
VOCAL V:	Br.	Manuel de Jesús Urrutia Osorio
SECRETARIO:	Lic.	Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic.	Luis Haroldo Ramírez Urbina
Vocal:	Lic.	Roberto Genaro Orozco Monzón
Secretario:	Lic.	Héctor Leonel Mazariegos

Segunda Fase:

Presidenta:	Licda.	Ileana Noemi Villatoro Fernández
Vocal:	Licda.	María Celsa Menchú Ulín
Secretario:	Lic.	Héctor Orozco y Orozco

NOTA: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis” (Artículo 25 del Reglamento para los Exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).

Lic. Julio César Urizar López
8ª. Calle 5-71 "A", zona 1, Escuintla
Tel. 78894819 – 78892535
Colegiado No. 3670



Guatemala, 15 de julio de 2005.

Licenciado:

Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Estimado señor Decano:

De conformidad con el nombramiento emitido por la Decanatura de fecha trece de abril del dos mil cinco, procedí a asesorar el trabajo de Tesis del Bachiller Netzer Daniel Antonio de León Carrera, el cual se titula:

"ANÁLISIS DE LA FALTA DE CUMPLIMIENTO DEL SALARIO MÍNIMO A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO DE LA ZONA UNO, EN LA CABECERA DEPARTAMENTAL DE ESCUINTLA"

El trabajo de tesis del bachiller Netzer Daniel Antonio de León Carrera, es un trabajo muy importante, a razón de que señala la situación de los trabajadores del sector privado de la zona uno, en la cabecera departamental de Escuintla, cuando los patronos incumplen con el pago del salario mínimo, así como las consecuencias sociales y legales que del presente trabajo se derivan.

El referido trabajo consta de seis capítulos, los cuales en su orden tratan los siguientes temas: El derecho del trabajo, El salario, El salario mínimo, Fijación del salario mínimo, así como las consecuencias legales y sociales y la respectiva Investigación de campo.

En consecuencia estimo que el trabajo del bachiller Netzer Daniel Antonio de León Carrera, si reúne los requisitos exigidos por el Reglamento para Exámenes Técnico Profesional y Público de Tesis correspondiente, previa opinión que deberá emitir en su oportunidad el Revisor de tesis.

Atentamente,


Lic. Julio César Urizar López
Asesor de Tesis

Julio César Urizar López
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintiocho de julio del año dos mil cinco-

Atentamente, pase a la LICDA. AMELIA SALAZAR LÓPEZ, para que proceda a Revisar el trabajo de Tesis del estudiante NETZER DANIEL ANTONIO DE LEÓN CARRERA, Intitulado: "ANÁLISIS DE LA FALTA DE CUMPLIMIENTO DEL SALARIO MÍNIMO A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO DE LA ZONA UNO, EN LA CABECERA DEPARTAMENTAL DE ESCUINTLA" y, en su oportunidad emita el dictamen correspondiente.-

~~MAE/slh~~



Licda. Amelia Salazar López
Novena Avenida 25-43 zona 12, Guatemala
Tel. 52076730
Colegiado No. 3759



Guatemala, 10 de agosto de 2005.

Licenciado:
Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Respetable señor Decano:

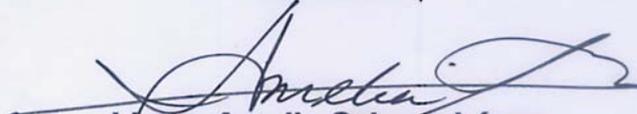
De conformidad con el nombramiento emitido por la Decanatura de fecha veintiocho de julio del año dos mil cinco, en el que se dispone nombrar a la suscrita como revisora de tesis del bachiller **NETZER DANIEL ANTONIO DE LEÓN CARRERA**, informo:

El postulante presentó el tema de investigación **“ANÁLISIS DE LA FALTA DE CUMPLIMIENTO DEL SALARIO MÍNIMO A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO DE LA ZONA UNO, EN LA CABECERA DEPARTAMENTAL DE ESCUINTLA”**

Habiéndose revisado el contenido del trabajo presentado por el sustentante, puede arribarse a la conclusión que el mismo, no sólo reúne los requisitos exigidos por la reglamentación correspondiente, sino además, se presenta con una temática de especial importancia para el ámbito laboral guatemalteco y en especial en la cabecera departamental de Escuintla, en virtud de que el salario mínimo es una contraprestación mínima digna, que debe recibir la persona humana por el trabajo desempeñado a favor de otra persona.

En conclusión, considero que el trabajo presentado por el bachiller **NETZER DANIEL ANTONIO DE LEÓN CARRERA**, es de gran importancia para los trabajadores y para todos los estudiosos del Derecho del Trabajo en Guatemala, que sin duda podrán encontrar en el mismo una valiosa fuente de consulta y orientación, razones por las que estimo procedente que el presente trabajo de tesis debe continuar su trámite a efecto de que se ordene la impresión del mismo y se señale día y hora para su discusión en el correspondiente examen público, con mi **DICTAMEN FAVORABLE**.

Atentamente,


Licda. Amelia Salazar López
Revisora de Tesis

Lta Amelia Salazar López
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES. Guatemala, veinticuatro de agosto del año dos mil cinco—

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del estudiante NETZER DANIEL ANTONIO DE LEÓN CARRERA, intitulado "ANÁLISIS DE LA FALTA DE CUMPLIMIENTO DEL SALARIO MÍNIMO A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO DE LA ZONA UNO, EN LA CABECERA DEPARTAMENTAL DE ESCUINTLA", Artículo 22 del Reglamento de Exámenes Técnico Profesional y Público de tesis.--

MAE/silh



DEDICATORIA

- A DIOS: Quien me ha permitido culminar con éxito mis estudios, otorgándome sabiduría, conocimiento e inteligencia, y así tener el privilegio de poder servir a la sociedad.
- A MIS PADRES: Edgar Rolendio De León Palacios y Casta Luz Carrera Alvanez, quienes con amor, paciencia y esfuerzo han sabido encaminarme por la vida.
- A MI ESPOSA: Arellys Aleydda Moscoso, compañera y amiga de camino al éxito, por su apoyo, sacrificio y amor incondicional.
- A MI HIJA: Aleydda Danniela, razón de mi esfuerzo.
- A MIS HERMANOS: Lis Eugenia
Edgar Omar (Q.E.P.D.)
Con todo cariño.
- A MIS PADRINOS: Licda. Leticia Rosibell Bautista Olaverri
Lic. Edgar Castillo
Lic. Estuardo Castellanos Venegas
Lic. Alvaro Vinicio Díaz Chapas
Gracias por su esfuerzo y cariño, por brindarme su amistad sincera y ser parte de mi triunfo profesional.
- A MIS AMIGOS: Por sus muestras de apoyo, motivación y amistad.
- A LOS LICENCIADOS: Julio César Urízar López
Amelia Salazar López
Erick Fernando Melgar Blanco
- A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, por darme la oportunidad de alcanzar esta meta, a través de los conocimientos adquiridos en ella, y ser la experiencia de vida que forjara mi desarrollo como persona y profesional, buscando siempre la humildad.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción	I
CAPÍTULO I	
1. Derecho del trabajo	1
1.1. Que es derecho de trabajo	1
1.2. Derechos sociales mínimos	5
1.2.1. El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales	5
1.2.2. Los derechos de los trabajadores son irrenunciables	6
1.2.3. Base legal de los derechos sociales mínimos	7
CAPÍTULO II	
2. El salario	13
2.1. Principios generales	13
2.2. Etimología	18
2.3. Definición de salario	18
2.4. Doctrinas ético legales del salario	19
2.5. Clases de salario	20
CAPÍTULO III	
3. El salario mínimo	25
3.1. Concepto	25
3.2. Origen	26
3.3. Nacimiento del salario mínimo como institución legal	28
3.4. Características	29
3.4.1. Periodicidad	29

	Pág.
3.4.2. Generalidad	30
3.4.3. Uniformidad	30
3.4.4. Garantía mínima	31
3.4.5. Obligatoriedad	31
3.5. Ventajas e inconvenientes del salario mínimo	32
3.6. Aspectos socio-económicos y políticos del salario mínimo	35
3.6.1. Importancia socio-económica del salario mínimo	35
3.6.2. El aspecto económico del salario mínimo	36
3.6.3. La función social del salario mínimo	37
3.6.4. El aspecto político del salario	42

CAPÍTULO IV

4. Fijación del salario mínimo	45
4.1. Por el sujeto que lo fija	46
4.2. Por el criterio que se adopta para su estudio	50
4.3. Organización administrativa del salario mínimo	53
4.3.1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social	53
4.3.2. La Comisión nacional del salario	53
4.3.3. Las comisiones paritarias de salarios mínimos	54
4.3.4. Intervención del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en la fijación de los salarios mínimos	56
4.3.5. Intervención de la Junta Monetaria	56
4.3.6. La Dirección general de estadística	57
4.4. Procedimiento para la fijación del salario mínimo	58
4.5. Protección legal del salario	61

CAPÍTULO V

5. Las consecuencias legales y sociales por la falta de cumplimiento del salario mínimo a los trabajadores del sector privado de la zona número uno de la cabecera departamental de Escuintla	65
5.1. Consecuencias legales	67
5.2. Consecuencias sociales	70

CAPÍTULO VI

6. Investigación de campo	75
6.1. Resultados estadísticos	76
CONCLUSIONES	79
RECOMENDACIONES.....	81
ANEXO	83
BIBLIOGRAFÍA	95

INTRODUCCIÓN

Las razones que han motivado y dado origen a la presente investigación, podrían resumirse en dos afirmaciones, la primera de ellas es sobre el crecimiento de fuentes de trabajo en la cabecera departamental de Escuintla, y la segunda versa sobre la necesidad económica de las personas de emplearse por menos del salario establecido por la ley.

Al iniciarse una relación laboral o de trabajo, se generan derechos y obligaciones, tanto para el trabajador como para el patrono, mismos que deben ser cumplidos por ambos; en la actualidad en la zona uno, de la cabecera departamental de Escuintla, se ha presentado un fenómeno específico, siendo el factor genérico de esta investigación, el incumplimiento al pago del salario mínimo por parte de los patronos a los trabajadores; a pesar de que dicha zona es la más comercial y productiva de la cabecera departamental.

El salario es la fuente única o, por lo menos, la principal fuente de vida para el trabajador, situación que constantemente le ha reconocido la doctrina y la legislación, ya que constituye el medio directo para satisfacer las necesidades alimenticias, de vestuario, salud, etcétera, para él y su familia; se ve obligado a contratar su trabajo bajo condiciones que contradicen las normas laborales, recibiendo como pago menos del salario mínimo establecido, circunstancia que es permitida por las autoridades; misma que si la Inspección General de Trabajo actuara más estrictamente en el cumplimiento de sus obligaciones, los patronos cumplirían con pagar el salario mínimo a los trabajadores de las diferentes actividades económicas en la zona uno de la población de Escuintla.

La presente tesis se desarrolla en seis capítulos, de los cuales el capítulo **I**, atiende los conceptos generales del derecho de trabajo, así como una definición concreta de qué es el derecho de trabajo, y que son los derechos sociales mínimos; el capítulo **II** trata la teoría general del salario; en el capítulo **III**, encontramos el concepto y origen del salario mínimo, nacimiento como institución legal, sus características, las ventajas e inconvenientes y algunos aspectos socioeconómicos y políticos del mismo; en el capítulo **IV** nos referimos a la fijación del salario mínimo, sus diferentes formas de fijarlos, la organización administrativa, el procedimiento para la fijación y la protección legal del

salario; en el **V** capítulo se analiza las consecuencias legales y sociales que surgen por la falta de cumplimiento al pago del salario mínimo a los trabajadores del sector privado de la zona uno de la cabecera departamental de Escuintla; para concluir, en el capítulo **VI**, se exponen datos estadísticos actualizados, que hacen referencia a la falta de cumplimiento al pago del salario mínimo, lo que conlleva a las consecuencias legales y sociales.

Claro está añadir que con la presente tesis, no se extingue el problema, pero tiene como intención señalar algunas de las causas y consecuencias del mismo, que tanto afecta a los trabajadores.

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

Todos los trabajadores de las empresas privadas de la cabecera departamental de Escuintla, necesitan tener conocimiento de los derechos sociales mínimos establecidos en nuestra Constitución Política, como en leyes ordinarias y darles en forma práctica la mayor orientación sobre ellos, a los que están ejerciendo una relación obrero-patronal, así también como aquellos que inicien en el futuro una relación laboral.

Por lo que en la presente investigación se hará un análisis de los derechos del trabajador, y para cumplir con el objetivo, tendré como punto de partida los planteamientos teóricos expuestos por distinguidos laboristas que han contribuido para que los trabajadores gocen actualmente de estos derechos.

1.1 Qué es derecho de trabajo

Si el concepto es producto de la apreciación objetiva que se hace sobre una cosa, esa apreciación debe responder al origen de la cosa en cuestión, a la valoración de las características que le hacen diferente, al objeto en que tiene aplicación, y a los fines que persigue. Con estos elementos podemos conceptualizar al derecho del trabajo como: “El resultado de causas económicas, sociales y políticas directamente ligadas al proceso productivo de una sociedad determinada, sometida a un orden jurídico en que el objeto primordial son las relaciones que se dan entre los sujetos productivos (capital y trabajo)”.¹

El derecho del trabajo, también se puede conceptualizar de la siguiente forma: “Es la rama Jurídica que tiene por objeto la tutela de la clase trabajadora para fines de interés general”².

¹ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Pág. 27

² Bayón Chacón, G-Pérez Botija E. **Manual del derecho del trabajo**. Pág. 34

El Artículo 1 del Código de Trabajo, establece: “El presente Código regula los derechos y obligaciones, de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos”.

En la Constitución Política de la República de Guatemala, encontramos establecido la fuente del derecho de trabajo, en su Artículo 101, el cual establece lo siguiente: “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”. En cuanto al primer enunciado, fácilmente se comprende que todos los ciudadanos tenemos derecho a optar a un trabajo y a realizar una actividad económica lícita que nos permita los medios suficientes para subsistir, aunque en nuestro medio debemos admitir la falta o escasez de fuentes de trabajo.

El derecho del trabajo guatemalteco está regido por características ideológicas adaptadas a la realidad nacional, establecidas en el Código de Trabajo, (Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala). Las cuales son:

a) **El derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores**

Porque trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.

Esta característica ideológica se encuentra fundamentada en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, Asamblea Nacional Constituyente, que establece: “Tutelaridad de las Leyes de Trabajo: Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta...”.

b) **El derecho de trabajo constituye un minimun de garantías sociales,** protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera

muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo. (Esta característica ideológica está fundamentada en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, Asamblea Nacional Constituyente).

c) **El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo**

Esto significa que es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la “autonomía de la voluntad”, propio del derecho común (derecho civil), el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada para diversos factores y desigualdades de orden económico-social.

Tomando como fundamento el Artículo 14 del Código de Trabajo se deduce que son:

- Normas de orden público, tratan de mantener la armonía y estabilidad social y son aplicables a toda la colectividad.
- En las normas de Derecho público, el Estado actúa como ente soberano.
- La voluntad de las partes no pueden cambiar las normas de orden público.

d) **El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo**

Lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

Este principio, cabe indicar que no todas las situaciones están reguladas en los cuerpos normativos y que tanto autoridades administrativas como judiciales en ocasiones deben de resolver situaciones que se les presentan aplicando un criterio social, que ocasionalmente podría alejarse de la formalidad jurídica tradicional, pero que responda a los fines de esta rama jurídica.

e) **El derecho de trabajo es una rama del derecho público**

Por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo. Este principio nos explica que: El Estado actúa como este soberano subordinado a toda la colectividad, imponiendo las normas necesarias y limitando la autonomía de la voluntad.

f) **El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático**

Porque orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, realizando así mayor armonía social, lo que no perjudica sino que favorece los intereses justos de los patronos, y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación que muchas veces se ha contemplado en Guatemala.

De aquí se desprenden los siguientes presupuestos:

- Democrático: Porque abarca la totalidad de la población o a la mayoría y al ser democrático, es justo.
- Libertad de contratación: Cualquiera puede contratar su trabajo, con quien quiera y como quiera.
- Limita la libertad de contratar jurídicamente, ya que en la realidad es ficticia la libertad, al estar sujeto el trabajador al aspecto económico, por lo que se trata de proteger al endeble económicamente.

En el considerando V, plasmado en el Código de Trabajo, manifiesta que para su eficaz aplicación es necesario introducir reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la ley laboral.

El considerando VI, supone que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo, atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Este principio adolece de múltiples inconvenientes para la aplicación del derecho de trabajo, lo mas conveniente es que los conflictos surgidos entre patronos y trabajadores puedan solucionarse, si es posible desde su surgimiento, mediante la intervención de las partes interesadas, pero tratándose que en la gran mayoría de las situaciones los intereses de los patronos y trabajadores son muy distintos, hay más inclinación por la idea que técnicamente este principio no se aplica en el derecho de trabajo, desde luego con estricto apego a la ley, porque estamos conscientes que a diario se concilian intereses entre patronos y trabajadores, pero lastimosamente en perjuicio de estos últimos.

Estas características ideológicas han sido adaptadas a la realidad guatemalteca con el objeto de acomodar los conceptos jurídicos a la doctrina y a la técnica jurídica y principalmente para que el derecho laboral guatemalteco tenga un marco doctrinario dentro del cual pueda regirse y aplicar sus principios.

1.2 Derechos sociales mínimos

1.2.1 El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales

Según el inciso b, del considerando IV del Código de Trabajo esas garantías sociales mínimas o derechos sociales mínimos son: “protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”.

Este principio atendiendo a su denominación se explica teniendo en cuenta que las prestaciones que el Estado ha regulado a favor de los trabajadores vienen a ser el límite mínimo que los patronos están obligados a otorgar como consecuencia de cualquier relación laboral. Ese mínimo de prestaciones a favor de los trabajadores constituye un

estatuto legalmente invulnerable por el cual el Estado está indirectamente presente, en toda relación de trabajo, en el momento de establecer las condiciones de trabajo, sin embargo el enunciado inicial necesita estar habilitado de otras características que le den efectividad siendo éstas las siguientes, según la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo:

- Son protectoras del trabajador,
- Son irrenunciables para el trabajador,
- Están llamadas a desarrollarse en forma dinámica de conformidad con las posibilidades del patrono.

Como ejemplo de estas garantías mínimas o derechos mínimos puede citarse: la obligación que tienen los patronos de emplear un alto porcentaje de trabajadores guatemaltecos, lo cual otorga un derecho preferente a los trabajadores guatemaltecos ante quienes no lo son: los límites máximos de las jornadas de trabajo, la obligación patronal de conceder descansos remunerados, la obligación de pagar por lo menos el salario mínimo y la obligación del Estado de fijar en forma periódica el salario mínimo de cada actividad económica, la obligación de los patronos de aplicar el principio de igualdad del salario, la obligación de pagar en moneda de curso legal, la garantía al trabajador de inembargabilidad de la totalidad de su salario, la obligación de indemnizar al trabajador en caso de despido injustificado, la inamovilidad que gozan las madres en estado de gravidez, el período que tiene toda trabajadora en época de lactancia para disponer de alimentar a su hijo, y así hay varias garantías o derechos contemplados en el Código de Trabajo.

1.2.2 Los derechos de los trabajadores son irrenunciables

Se establece que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, porque no dependen de la voluntad del trabajador el aceptar o renunciar a las garantías mínimas establecidas, simplemente es una característica específica que no se puede someter a discusión, es decir que el trabajador quiera o no aceptarlas, estas deben ser pagadas.

La Constitución Política de la República de Guatemala, establece lo siguiente: Artículo 106 “Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución Política de la República de Guatemala, en la ley, en los Tratados Internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en sentido más favorable para los trabajadores”.

El principio anteriormente indicado, al aplicarse a las prestaciones contenidas en las leyes ordinarias o en leyes especiales, adquiere categoría de principio fundamental del Derecho de Trabajo, lo cual es aceptado por la mayoría de estudiosos de esta rama jurídica, y en el ámbito legal guatemalteco lo confirma la siguiente disposición: “Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera”.

1.2.3 Base legal de los derechos sociales mínimos

El Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala se refiere a la base legal de los derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo y que sirven de aplicación a los tribunales y autoridades de trabajo, que a continuación se describen:

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

en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador;

- h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remuneradas;
- i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo;
- j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo le será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;
- k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. Es la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas por prescripción médica;

- l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.
Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;
- m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;
- n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;
- ñ) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;
- o) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.
Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;
- p) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;

- q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo. Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuestos en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo;
- r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilaciones y sobrevivencia;
- s) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y,
- 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.

CAPÍTULO II

2. El salario

Constituye la remuneración a la actividad ejecutada bajo la dependencia de un empleador, que ha sido convenida de común acuerdo entre el patrono y el trabajador, comúnmente en dinero, aunque algunas legislaciones permiten que sea parcialmente en especie y que debe de ser como mínimo la cantidad que la ley señala, y que sin la existencia de este elemento, el contrato de trabajo no tendría validez por ser un elemento esencial.

“El salario es la fuente única, o por lo menos la principal de vida para el obrero, por lo que tiene un carácter alimenticio que constantemente le ha reconocido la doctrina y la legislación, ya que constituye el ingreso único del trabajador y viene a ser el medio de satisfacer las necesidades alimenticias del obrero y de su familia”.³

Para autores como Lupo Hernández Rueda considera que el salario es “Todo tipo de retribución, directa o indirecta, ordinaria, extraordinaria, condicional, complementaria o compensatoria que el trabajador recibe del patrono en virtud de su contrato de trabajo, o por el servicio prestado, o como consecuencia de éste;...”.

2.1 Principios generales

En términos generales entendemos por principio, como las líneas directrices que dan fisonomía a una institución o a cada rama del derecho.

Partiendo que alrededor del salario se desarrolla casi todo el derecho laboral individual y colectivo, ya que el importe de este le permite mantener al trabajador un nivel de vida humano y con dignidad; podremos señalar como directrices los siguientes principios:

³ Franco López, Landelino, **Instituciones del Derecho Individual del Trabajo, Pág. 64**

a) Principio de igualdad

Este principio laboral es de naturaleza constitucional y lo encontramos desarrollados en el Artículo 102 literal c) de la Constitución Política de la República de Guatemala, y además, en el Artículo 89 que regula: “A trabajo igual, desempeñando en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria”.

En la doctrina jurídica laboral a nivel internacional encontramos que este principio de igualdad tiene un ámbito de validez mundial, y se encuentra calcado en el inciso segundo del Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en donde señala que toda persona tiene derecho sin discriminación alguna a igual salario por trabajo igual.

Debemos tener presente de que este principio se encuentra regulado dentro de los principios generales de la relación laboral en los deberes de previsión del patrono para el mejor desarrollo de las labores dentro de las empresas, o bien en el sector público en cuyos campos se impone y se exige un trato igualitario para todas las personas que desarrollan una actividad laboral.

b) Principio de suficiencia

Este principio hace referencia a que toda la familia del trabajador debe sobrevivir, es decir, satisfacer sus necesidades mínimas de subsistencia con el salario que obtiene el mismo en su centro de trabajo.

Es decir que el rubro de alimentos que contiene nuestra legislación y que comprende la alimentación propiamente dicha, el vestuario, la vivienda, la educación, la recreación, la medicina, tanto para el trabajador individualmente considerado como para todos los miembros de su familia, debe cubrirse con la prestación que el patrono da al trabajador a cambio de la prestación del servicio. Por lo tanto el salario debe ser justo.

A razón de la inflación que atraviesa el país, por lo cual existe una inmoderada alza de los artículos de primera necesidad, los salarios en Guatemala no son suficientes y por tanto encontramos situaciones de desempleo, subempleo y súper empleo.

En el primero de los casos, se carece de un salario, es decir, no se puede entrar al análisis del principio de suficiencia porque el salario no existe, en lo que se refiere al subempleo, en el cual esta inmersa la mayoría de la población guatemalteca, que vive desarrollando actividades la mayor parte del tiempo por su cuenta, lavando y cuidando automóviles, trabajando pocas horas al servicio de un patrono, estos obtienen pequeños ingresos que no les alcanza para sobrevivir; y lo que se refiere al súper empleo, son trabajadores que poseen dos o más trabajos, laborando de doce a dieciséis horas al día, aquí encontramos un número escaso de la población.

c) Principio de crédito alimenticio

Este principio es de fácil explicación, toda vez que la legislación laboral vigente, la contiene como un sistema de protección del trabajador frente al patrono y frente a terceros, pues con el salario el trabajador adquiere su propio sustento y el de su familia que universalmente es el único medio de subsistencia.

El salario desde luego es una obligación que aparece en el contrato de trabajo, a cargo del patrono cuyo fin último es de alimentación para el dependiente y su núcleo familiar. Nuestra legislación laboral como civil nos habla que por su carácter alimenticio gozan de la categoría de crédito de primera clase en los concursos necesarios de acreedores, tutelando de esta forma al trabajador y a su familia, de donde se tiene la idea de que el salario tiene como un principio básico el de ser crédito alimenticio para la masa trabajadora.

El Código de Trabajo en su Artículo 101 regula: “Los créditos por salarios no pagados o las indemnizaciones en dinero 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 otros 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 crédito de primera clase en el caso de juicios universales y,

dentro de éstos, gozan de preferencia absoluta sobre cualquiera 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. “

Debemos de tener presente que no sólo a nivel nacional sino como a nivel mundial todo alimentante siempre tiene una o más acreedorías alimenticias para con sus ascendientes, hermanos, cónyuge y descendientes generalmente, los cuales debe satisfacer económicamente.

d) Principio de intangibilidad

A nivel universal y en base a distintos tratados celebrados en materia laboral, tenemos que se persigue dar un máximo de seguridad y garantía a la entrega del salario de los trabajadores en forma completa, con un mínimo de descuentos legales, tal es el caso nuestro seguro social, y que no se disminuya su salario, o se le embargue de conformidad con lo establecido en el Artículo 96 del Código de Trabajo, dicha tabla de salarios no es acorde a nuestra realidad nacional y la legislación se ha quedado atrasada toda vez que el monto del salario mínimo en Guatemala actualmente es para actividades agrícolas de treinta y ocho quetzales con sesenta centavos por jornada de trabajo, haciendo un total al mes de un mil ciento cincuenta y ocho quetzales; y el salario mínimo para actividades no agrícolas es de treinta y nueve quetzales con sesenta y siete centavos por jornada de trabajo, haciendo un total al mes de un mil ciento noventa quetzales con diez centavos; por lo que los incisos a, b, c y d son inaplicables.

Por lo tanto no se debe de tocar para nada el salario del trabajador ya sea con descuentos o embargos que tiendan a reducir los ingresos familiares y en consecuencia que aumente el empobrecimiento, descendiendo aún más el nivel de vida de los trabajadores, claro que hay excepciones como la cuota del seguro social, la cuota sindical, acciones del banco de trabajadores y recreación por ejemplo.

e) Principio de autonomía

Este principio consiste en que tanto el patrono como el trabajador fijan desde el inicio de la relación laboral el monto del salario que el patrono va a pagar al trabajador, que no puede ser menor al mínimo establecido en la ley, asimismo, la fecha o período en que se hará efectivo dicho pago, toda vez que tanto el trabajador como su familia dependen de la recepción de dicho salario para satisfacer sus necesidades, de donde se infiere que el trabajador debe tener la certeza de que recibirá un salario, lo cual no puede ser contingente porque entonces no se entablaría la relación de trabajo entre patrono y trabajador; incluso a nivel constitucional se menciona el principio internacionalmente aceptado de que todo trabajo debe ser remunerado.

En toda relación de trabajo siempre y cuando el trabajador preste un servicio o desarrolle una actividad determinada tiene derecho de exigir el pago a la venta de su fuerza de trabajo.

f) Principio de justicia

En lo que se refiere al principio de justicia, debemos tener presente que el mismo hace referencia que en la relación de trabajo no es necesario tomar en consideración la tabla de salarios mínimos establecidos en la legislación guatemalteca y de que el patrono con los trabajadores pueden estipular el salario que ellos consideren adecuado a la prestación de servicios en el lugar en donde se va a prestar como al tiempo y forma de su realización.

Sin embargo, nuestra legislación estipula que las leyes laborales en Guatemala, son garantías mínimas e irrenunciables para los trabajadores, por lo que en toda relación, el salario justo debe sobrepasar el mínimo establecido en la ley, porque al no ser así el trabajador está facultado para reclamar ante los tribunales respectivos el reajuste de su salario al mínimo fijado.

Significa que en lo referente al salario específicamente al principio de justicia el Estado juega formalmente una función paternalista y protectora de los trabajadores, sin embargo en el agro guatemalteco y la mayor parte de trabajadores de la ciudad y específicamente el

sector productivo de la zona uno de la cabecera departamental de Escuintla perciben un salario muy por debajo del establecido en la ley.

2.2 Etimología

La voz salario proviene del latín *Salarius*, a su vez derivado de *Sal*, pues era costumbre antigua de dar a las domésticas en pago una cantidad fija de sal.

Aun cuando habitualmente se utiliza la palabra salario para designar la retribución que el trabajador percibe por su trabajo, se usan también, con frecuencia otros vocablos, como por ejemplo: haber, semana, quincena, mensualidad, mesada, provecho, y otros más.

No obstante, por su contenido coinciden más los siguientes términos: estipendio, emolumento, honorario, remuneración, paga, sueldo, palabra que deviene del vocablo francés *soulde*, de donde se deriva la palabra soldada o soldado, se afirma que el sueldo era una moneda igual a la vigésima parte de una libra que solía pagarse a los soldados, que eran los hombres de armas, que integraban la hueste medieval del rey o de su señor.

2.3 Definición de salario

Es la retribución que el patrono tiene que pagar al trabajador, como contraprestación al servicio recibido.

Ruprecht define el salario de esta manera: “Todo beneficio económico que percibe el trabajador con motivo del cumplimiento de su obligación de trabajar, emergente de la relación de trabajo”

Para Gide citado por Baltasar Cabazos Flores señala que salario “Es la renta, provecho o beneficio cobrado por el hombre a cambio de su trabajo”.⁴

⁴ Cabazos Flores, Baltasar. **Lecciones de Derecho Laboral**. Pág. 159

El Artículo 88 del Código de Trabajo enuncia “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe de pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste”.

Salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación, y debida por el patrono a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo; así podremos resumir la definición de salario, misma en la que estoy de acuerdo, porque creo que engloba todos los elementos necesarios para determinar un ingreso para el trabajador, y además es una definición que encontramos en el convenio número 95 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Guatemala.

Por lo anterior, entendemos que, el deber de prestar el trabajo o servicio incumbe y radica únicamente a los trabajadores, de donde se contrapone el deber principal de la clase patronal guatemalteca que consiste en dar una retribución o remuneración la que denominamos Salario.

En sentido amplio el salario comprende toda clase de remuneración por determinados servicios prestados, pero en sentido estricto, salario es la remuneración en dinero que recibe el trabajador y que le corresponde por el trabajo realizado.

Para el trabajador el salario es la remuneración de su trabajo, siendo así un ingreso básico indispensable para él como para su familia; y para el patrono este constituye uno de los factores que se integran en el cálculo de los costos de producción.

2.4 **Doctrinas ético legales del salario**

Concepciones éticas en torno al llamado “salario justo”⁵, han sido reiteradamente defendidas por la Iglesia, sobre todo a partir de la Encíclica *Rerum Novarum*, en la que encontramos la teoría del salario vital, el cual señala que, teniendo en cuenta las leyes de la

⁵ Pérez Botija, Eugenio. **Salarios, Régimen Legal, Tarifas Mínimas**”, Pág. 196

equidad y los principios de justicia social, sin olvidar la productividad del obrero, se ha de buscar en la retribución del trabajo, la satisfacción de las necesidades vitales del trabajador.

Existe también el llamado “salario suficiente”,⁶ el cual indica que el salario debe servir para el sustento del hombre; si el trabajo es medio de vida, no se puede ganar menos de lo que hace falta para vivir. Esta suficiencia se ha formulado matemáticamente en la llamada ley de las dos eses, porque está constituida por un quebrado cuyo numerador es el salario medio y el denominador el costo total de las subsistencias a que ha de atender; el cociente no puede ser inferior a la unidad.

Por último, está el denominado “salario familiar”,⁷ en cuanto a que la retribución del salario no es la mayoría de veces el sostén para un hombre solo, sino el de toda una familia.

2.5 Clases de Salario

Antes de entrar a una clasificación de los salarios, debe señalarse que no existe consenso sobre la definición de diferentes clases de salarios, algunas veces tienden a confundirse, ya que algunos consideran o definen de una manera y otros de otra manera; en la presente investigación trataremos de dar a conocer algunas clases de salarios que se definen, tanto desde el punto de vista legal, como doctrinario.

Recordando siempre que cualquiera que sea la forma en que se pague el salario al trabajador y cualquiera que sea la denominación que se le dé a la retribución de trabajo, no altera la índole contractual de trabajo, es decir, no se pierde con ello la existencia de una auténtica relación laboral.

⁶ Pérez Botija, **Ob Cit**, Pág. 196

⁷ Pérez Botija, **Ob. Cit.** Pág. 196

a) Salario nominal

Esta clase de salario es aquel en el cual se toman todas las prestaciones que el patrono hace efectiva al trabajador. Esto hace entender que a dicho salario aún no se han efectuado los descuentos que regularmente y legalmente se hacen al salario del trabajador.

Definiendo salario nominal, lo haríamos de esta manera “el convenio entre el trabajador y el empresario, sin los restantes beneficios que obtiene por su trabajo el trabajador o empleado (gratificaciones, ventajas económicas) y sin los descuentos que su retribución experimenta con regularidad y al efectuarse el pago de los haberes”⁸.

Por lo tanto se entiende que salario nominal es lo que gana el trabajador independiente de su poder adquisitivo

b) Salario real

Es el salario que comprende el salario nominal más los beneficios colaterales. Esta clase de salario ayuda al patrono a determinar el verdadero costo de su mano de obra, esto significa que comprende la totalidad de la retribución del trabajador.

También está relacionado con el poder adquisitivo del trabajador, o sea todo lo que adquiere el trabajador con el salario que obtenga, lo cual servirá para satisfacer sus necesidades tanto de él como el de su familia.

c) Salario ordinario

Es aquel que percibe el trabajador por prestar sus servicios dentro de la jornada ordinaria para el patrono, tiempo aquel durante el cual el trabajador permanece bajo las ordenes o a disposición del patrono, con el fin de cumplir con sus obligaciones en relación al monto del salario que tiene acordado devengar.

d) Salario extraordinario

Una de las modalidades por medio de las cuales el trabajador obtiene un ingreso adicional para poder adquirir los bienes indispensables para satisfacer sus necesidades, lo

⁸ Guillermo Cabanellas. **Tratado de Derecho Laboral Tomo VI**. Pág. 22

obtiene, trabajando jornada extraordinaria al servicio del patrono, de donde surge la denominación salario extraordinario, tal como lo señala el Código de Trabajo en el Artículo 121.

e) Salario promedio

Es el producto de los ingresos de los últimos meses, tanto ordinarios como extraordinarios, así como de comisiones y otros beneficios cuantificables. Sin embargo, el salario promedio sirve de base para la proyección del pago de la indemnización, se comprende por la suma de todos los salarios ordinarios y extraordinarios, así como por las partes mensuales del aguinaldo y la bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público (bono 14), de los últimos seis meses, dividido por seis.

f) Salario por unidad de tiempo

En éste la retribución se fija con independencia de la producción del trabajador, de manera que aún cuando no haya producción del trabajador, el empresario debe abonar de todas maneras la retribución convenida, haciendo referencia al tiempo durante el cual el trabajador permanece bajo la dirección inmediata o delegada de un patrono.

Los riesgos, por lo tanto están al exclusivo cargo del empresario. El salario por unidad de tiempo puede pactarse por mes, quincena, semana, día u hora.

g) Salario por unidad de obra o a destajo

Este es un sistema por el cual se calcula la retribución directa con el rendimiento del trabajador. El salario no es fijo, sino que varía según el esfuerzo que el trabajador realiza y el resultado que obtiene. Es un salario variable ya que se modifica, aumentando o disminuyendo, de acuerdo con la cantidad de piezas producidas por el trabajador en un tiempo establecido. El salario por unidad de obra puede pactarse por pieza, tarea, precio alzado o a destajo.

La distinción entre salario por unidad de tiempo y salario por unidad de obra no es absoluta, pues cuando se contratan los servicios de una persona por horas, días, etcétera, se tiene en cuenta, necesariamente, un rendimiento determinado, a la inversa, al fijarse el

salario por unidad de obra se considera siempre el tiempo que ha de invertirse en la construcción.

En el salario por unidad de obra debe tenerse en cuenta que la cantidad que perciba el trabajador ha de ser tal, que el número de unidades producidas en la jornada, según el caso, corresponderán al equivalente al salario mínimo que corresponda al trabajo.

h) Salario a precio alzado

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

Esta modalidad de salario en los contratos de trabajo, se diferencia del contrato civil de obra a precio alzado, en que en el primero el trabajador sólo participa con su trabajo y no los materiales y en el segundo el trabajador participa tanto con su trabajo como con los materiales.

i) Salario por participación en las utilidades

En esta clase de salario, todos los trabajadores tienen un salario base y sus ingresos mensuales se incrementarán por las utilidades, ya que el patrono motiva e incentiva al trabajador a realiza una mayor cantidad de trabajo y a la vez eficiente para que redunden los resultados obteniendo beneficio mutuo.

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

j) Salario en especie

Es aquel que no se paga en dinero, es la parte que no se abona en efectivo. Generalmente constituye la casa, comida, etcétera, que proporciona el patrono. Esta clase de salario sólo es admitida por nuestra legislación según lo regulan los artículos 102 literal

d), de la Constitución Política de la República de Guatemala y 90 del Código de Trabajo Decreto número 1441, es decir para el caso del trabajo agrícola o ganadero y en el equivalente al 30% del total del salario.

Este salario debe pactarse expresamente entre patrono y trabajador y cuando esto se haya omitido debe entenderse que se pacta en un 30% y los bienes a obtenerse deben ser destinados para el consumo personal, inmediato y de los familiares del trabajador y esto siempre y cuando el patrono haga el suministro de dichos bienes al precio del costo de producción o menos en su caso y nunca con el ánimo de lucro.

k) Salario líquido

Se debe de tomar en cuenta, que a los trabajadores al momento de devengar su salario se les hacen una diversidad de descuentos, por ejemplo la cuota del seguro social, cuota sindical, etcétera, sumando estos queda un monto determinado, que servirá de base al trabajador para su subsistencia y la de su familia; en otras palabras el salario líquido es el monto de dinero que recibe el trabajador efectuados los descuentos de ley, por los servicios prestados al patrono.

l) Salario mínimo

El salario mínimo es aquel que estipula la legislación y regulado por el Estado de acuerdo al desarrollo de la producción guatemalteca, de la problemática social, de los niveles de vida de la población y de conformidad a las distintas ramas de actividad productiva a que las personas se dedican, buscando establecer lo menos que puede devengar un trabajador para satisfacer sus necesidades de él y de su familia.

CAPÍTULO III

3. El salario mínimo

3.1 Concepto

Aunque en la actualidad no existe una respuesta satisfactoria para entender que es el salario mínimo, se entiende que existe un salario mínimo para cada clase de actividad económica, otros dicen *minimun vital*, sin embargo, cualesquiera que sen sus denominaciones, la naturaleza del mismo está encaminada, a asegurar a los trabajadores un determinado nivel de vida.

Para el jurista Guillermo Cabanellas el salario mínimo es “un límite retributivo laboral que no cabe disminuir, ni siquiera con el consentimiento de la partes de la relación laboral”.

Salario mínimo “es aquel salario que se comprende dentro de un cierto límite, porcentaje o relación con respecto a los salarios normales o corrientes percibidos por los obreros de aptitudes o condiciones semejantes en determinada ciudad o región. Lo que caracteriza este tipo especial de salario, es su relación con los salarios percibidos corrientemente por los trabajadores que ejecutan labores semejantes”.⁹

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, en su Artículo 103 estipula, “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”; como podremos observar la definición que plantea nuestra legislación recoge de manera amplia lo que debemos entender por salario mínimo, previendo no sólo un mínimo para las necesidades alimenticias del trabajador, sino también habla de sus necesidades morales y culturales, tanto del trabajador como de su familia; no se puede hablar de un bienestar general de la persona, si no se posee un nivel cultural digno, equivalente a la facilidad de acceso a la educación, al arte y una serie de actividades que convergen en el desarrollo integral de la persona.

⁹ Smith y Arisvelva Alvaro, Ruiz Durán. **El Derecho de trabajo en las legislaciones latinoamericanas**. Pág. 95

Con base en lo anterior podremos determinar, que el salario mínimo no sólo constituye un elemento esencial de todo contrato de trabajo y por ende en la relación laboral, en el cual observamos que la autonomía de la voluntad, tanto del trabajador como del patrono se ve limitada, por causas, como las del trabajador que consiste en la ausencia de ofertas de trabajo y en algunos casos por la pobre profesionalización que lo conducen a aceptar condiciones de trabajo inferiores a las que la ley señala, por la necesidad de alimentarse, vestirse él o su familia; y desde el punto de vista del patrono, esté limitada por el hecho que la ley en determinado momento le obliga a contratar al trabajador con una remuneración mínima de por lo menos lo que la ley señala, aunque luego con artimañas no se cumpla con lo indicado.

En consecuencia podemos indicar que el salario mínimo es producto de la lucha de los trabajadores por buscar una vida mejor para él, no solo teniendo como finalidad la supervivencia de la persona, sino la de aquellos que de ella dependan, proporcionándole todos los medios de prosperidad material, moral y social; logrando con ello una sociedad en busca del desarrollo por la armonía que se desataría entre el capital cumpliendo con su obligación previamente indicada y los trabajadores aportando como es la prestación de los servicios.

3.2 Origen

Hubo un tiempo en el cual los sueldos y jornales eran materia exclusiva de las empresas y de los obreros. Constituye la época del salario libre. Los economistas justificaron esta libertad con la teoría del mercado de trabajo, mientras que los juristas, por su parte legalizaron tal situación con la doctrina del contrato, es decir la libertad de contratación.

El mercado de trabajo se regía por las leyes de la oferta y de la demanda, lo que en otras palabras es el juego de las fuerzas económicas. El contrato entre el trabajador y su patrono se sometería a los esquemas de la compraventa y del arrendamiento, o lo que es igual, el convenio de dos voluntades libremente manifestadas, pronto se advirtió lo artificioso de ambas teorías, el abstencionismo y la proletarización de los pequeños

artesanos hacían aumentar indefinidamente el número de trabajadores, por lo que el equilibrio de la oferta y la demanda de trabajo resultaba más teórico que efectivo. En la práctica la industria sabía que contaba con el material humano por el precio que ella señalase. Aún en momentos de escasez de mano de obra, el salario no experimentaba un alza rígida y automática, pues el personal que estaba colocado seguía cobrando igual que antes.

Del lado jurídico también se confirmó el mito de la libertad de voluntades, al concordar las condiciones de trabajo, se habla de una dictadura contractual del patrono a este respecto.

Resultaba pues que la retribución del trabajo pocas veces era el resultado de un contrato efectivo, el consentimiento de las partes estaba coaccionado por las diversas circunstancias. El operario, el bracero, el técnico, nada podían hacer aislados sino aceptar las condiciones que les ofrecieran.

Posteriormente coincidiendo con el desarrollo de la gran empresa, comienzan a aparecer las asociaciones o coaliciones obreras, los sindicatos constituidos a lo largo del siglo XIX fueron concebidos en general como instituciones de lucha como instrumentos organizadores de huelgas boicots y sabotajes, cuyo objetivo no era sino el de promover una subida en las tarifas de los jornales marcados por los empresarios, entonces se produjo un equilibrio de fuerzas, pues la empresa había perdido su poder indestructible.

Sin embargo, esta calificación que se hace de equilibrio de fuerzas parcialmente errónea, puesto que en la mayoría de los casos no era la transacción la que terminaba con los conflictos de trabajo, sino que se imponía el criterio del más fuerte; a veces el del que había usado violencias injustificadas. Las luchas por el salario no constituyen únicamente luchas económicas o contiendas políticas, eran pequeñas guerras civiles, con su secuela de crímenes y alborotos callejeros. Se decía que se promovían al margen de la ley, lo cual envilecía todo espíritu de equidad y justicia.

A consecuencia de todos estos negativos fenómenos, el Estado podía permanecer tolerante a semejante situación. Aún los liberales partidarios del abstencionismo del Estado, llegaron admitir su ingerencia. Primero se acepta el intervencionismo sindical en los convenios colectivos o contratos de tarifas. Comienzan a desarrollarse en Inglaterra, donde son frecuentes los llamados acuerdos sobre salarios "Collective Bargaining" los cuales se realizaban entre el sindicato obrero y las empresas.

En tales convenios, además de las condiciones generales de la prestación del trabajo se fijan las tarifas de la remuneración, pero como no siempre se lograba la conformidad para llevarlos a cabo, tuvo el Estado que intervenir directamente, primero como árbitro y luego como legislador.

El intervencionismo legislativo en la retribución del trabajo presenta características especiales, la legislación del salario no nos ofrece normas abstractas que en general tienen las leyes en otras materias. El legislador ha de regular las relaciones humanas desde un plano genérico y prever unos supuestos muy amplios, en cambio, al reglamentar el trabajo y su retribución mínima, precisa fijar normas no solamente abstractas, sino también contenidos concretos; ello con el objeto de lograr un mejor cumplimiento de esas mismas normas por parte de trabajadores, patronos y del mismo Estado.

El Estado por consiguiente, no solo disciplina el marco, el esquema o relaciones de trabajo, sino que señala su quantum, de aquí que el ordenamiento legal de los salarios mínimos sea bastante complicado.

3.3 Nacimiento del salario mínimo como institución legal

El salario mínimo, como institución legal, nació en algunos dominios ingleses, Australia y Nueva Zelanda, donde en 1894 y 1896 se implanto el sistema respectivamente con las leyes promulgadas en ese entonces. En esa época se creó por vez primera un organismo encargado de la fijación de salarios mínimos y los procedimientos para tal fin, los cuales se han mantenido vigentes en muchos países del mundo. La finalidad de la implantación de los salarios mínimos en aquella época era la de evitar la explotación de las

que algunos llamaban medias fuerzas (que era el trabajo de las mujeres y los niños) y para abolir lo que en ese tiempo era considerado como el salario del sudor, en el que operarios debían trabajar jornadas agotadoras a fin de obtener un jornal mísero, razón por la que se pensó en fijar una tasa mínima de los salarios, estas tasas las acordaban empresarios y trabajadores mediante conciertos colectivos o bien a través de representantes que firmaban los convenios o a través de los sindicatos. Pero una vez admitido el intervencionismo para establecer salarios mínimos, estaba abierto el camino para que el Estado pudiese imponer el salario administrativo, salario político, salario oficial, o llamado también salario mínimo fijado por el Estado.

En Guatemala se le presta atención al salario mínimo por el año de 1928, fecha que se puede considerar histórica por haberse iniciado la época del salario mínimo en forma legalizada por el Estado con la aprobación del convenio número 26 que trata sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos y el convenio 99 métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura) de la Organización Internacional del Trabajo.

La emisión de leyes de salario mínimo han surgido como consecuencia de las necesidades de la población en general, y que son realmente puestas en práctica por la fuerza laboral, quienes en defensa de sus intereses motivan la revisión de leyes sobre remuneración, horas de trabajo, regularidad en el empleo, reglamentación gubernamental y los efectos de la política patronal y los sindicatos.

3.4 Características

3.4.1 Periodicidad

Uno de los mayores problemas que ha enfrentado el salario mínimo en Guatemala, consiste en su falta de revisión a través de los años. Las causas de este problema son muchas, pero lo cierto es que es necesario contar con una revisión y fijación periódica de los salarios mínimos por lo menos anualmente.

Guatemala es un país subdesarrollado cuya economía es inestable, ya que no es un gran productor como otras naciones del mundo, de manera que, cuando en el extranjero existe poca demanda de los productos con los cuales se logra la captación de divisas, nuestra economía merma. Esto aunado con otra serie de factores, trae consigo complicaciones del costo de vida y en el nivel de vida de los trabajadores. Pues bien, en situaciones de pobreza nacional, el valor adquisitivo de los salarios es el primero en decrecer y es en ese momento cuando se hace necesario el establecimiento de nuevas taifas retributivas adecuadas para subsistencia. Esto no representaría mayores problemas si se cumpliera con el mandato del Artículo 108 del Código de Trabajo que prevé la integración de las comisiones paritarias de salarios mínimos dentro de los primeros veinte días del mes de enero de cada año. El descuido por parte del Estado, quien según la ley es el encargado a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de velar por su cumplimiento, afecta sobremanera a la clase trabajadora, ya que al no estar garantizando un salario mínimo para el trabajador, acorde a la realidad económica, el mismo queda sujeto a arbitrariedades y a la injusticia, ya que el patrono no tiene ningún imperativo legal para aumentar salarios y readecuarlos con la situación económica imperante. En consecuencia, es la periodicidad una de las características fundamentales del salario mínimo.

3.4.2 Generalidad

Como generalidad debe entenderse aquella característica que obliga a fijar un salario mínimo para todos los trabajadores de la República de Guatemala sin excepción, ello constituye un mandato legal y constitucional, ya que todo trabajador tiene derecho a gozar de un salario mínimo garantizado. Lo anterior es posible, si se toman en cuenta los estudios económicos, poblacionales, de vivienda y de costo de la vida. De esta forma se estaría logrando cumplir con el precepto de que todo trabajador tiene derecho a un salario mínimo, lo cual no tiene nada de imposible si se toma en cuenta de que existen investigaciones realizadas por instituciones nacionales, las cuales han logrado recabar estadísticas sobre el costo de la vida, nivel de precios, ingresos per capita de los guatemaltecos y salarios promedio.

3.4.3 Uniformidad

Esto significa que el salario mínimo, cuando se establece para una actividad determinada debe ser similar para todas las personas que se dedican específicamente a la misma labor, haciéndose la salvedad de que, cuando existan distintas categorías de trabajo en esa misma actividad, cada una recibirá un salario mínimo equivalente al grado de intelectualidad que la misma represente o la mayor o menor fuerza de trabajo.

En atención a estas circunstancias, tradicionalmente se han fijado en Guatemala los salarios mínimos atendiendo a los distintos sectores de la producción y no por razones o áreas territoriales, ya que las condiciones son similares en toda la República. Todo lo contrario ocurre en países industrializados y que políticamente se encuentran divididos en grandes provincias, cada una con núcleos económicos propios, con distintos climas y separadas por enormes distancias.

3.4.4 Garantía mínima

La figura del salario mínimo como su nombre lo indica constituye lo mínimo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala y las leyes ordinarias, a favor de los trabajadores. Esta garantía mínima no puede ser desde ningún punto de vista tergiversada ni disminuida. En efecto, el Código de Trabajo, dentro de su parte considerativa establece este principio "El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación colectiva o individual y de manera muy especial por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

3.4.5 Obligatoriedad

El salario mínimo puede considerarse con el carácter de obligatorio desde dos puntos de vista:

a) **Obligatoriedad en su fijación y revisión:**

En este sentido existe un imperativo legal de revisar periódicamente los salarios mínimos vigentes, por medio de la convocatoria de las comisiones paritarias de los salarios mínimos. Esta obligatoriedad deriva del constante cambio del costo de vida del país razón por la que el estado se ve en la obligación de revisar los salarios anualmente.

b) **Obligatoriedad para el patrono y los trabajadores:**

El patrono tiene la obligación de pagar al trabajador el salario mínimo estipulado en la ley. En caso contrario el trabajador tiene el derecho de obtener un reajuste de salario; y puede para el efecto emplazar al patrono ante los juzgados de trabajo y previsión social; el solo hecho de que el trabajador reciba de su patrono una cantidad menor de la que corresponde al salario mínimo es causal para dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad para el trabajador.

3.5 Ventajas e inconvenientes del salario mínimo

La doctrina se encuentra dividida al defender o atacar la existencia del salario mínimo. Los argumentos se vierten en favor y en contra de este tema, los cuales se resumirán a continuación:

Ventajas

- a) El salario mínimo aumenta el nivel de vida, moral e intelectual del trabajador, así como su poder adquisitivo, con lo cual, resultan beneficiados hasta los propios empresarios.
- b) Un salario inferior al salario necesario para subsistir provoca conflictos y malestar en la clase trabajadora, y como consecuencia, una situación general de inestabilidad.
- c) Coloca en un mismo plano de igualdad a todos los empresarios y los obliga a perfeccionar sus métodos de trabajo y utilizar sistemas técnicos a fin de poder obtener las posibilidades de abonar esa retribución mínima.

- d) El salario mínimo protege el núcleo familiar y a la sociedad en general, evitando así la injusticia que significa abonar una retribución insuficiente.
- e) Se justifica el salario mínimo, por la intervención del Estado, el cual no debe permanecer indiferente ante la situación de hecho que se deriva de retribuciones inferiores a aquellas que corresponden a la producción que el trabajador realiza en beneficio de la empresa
- f) El salario mínimo protege la seguridad y la justicia a favor del trabajador, evitando los caprichos patronales, cuando hay convenios de salarios injustos.

Inconvenientes

- a) Debe regir la ley de la oferta y la demanda, por lo tanto deben establecerse los salarios sin intervención alguna del legislador y del Estado. La práctica ha demostrado que son pocas las empresas que han respetado esta ley de oferta y la demanda que se plantea, las cuales no han aumentado los salarios de los trabajadores ni siquiera en épocas de bonanza ni cuando el Estado en su usual descuido ha dejado de revisar los salarios mínimos por períodos de tiempos largos. De manera que es, discutible esta solución que se cita; es necesaria la intervención estatal para dar un marco de seguridad al trabajador frente a la superioridad de recursos del patrono.
- b) El salario mínimo impide la libre competencia entre los productores y provoca serias perturbaciones económicas al no tener en cuenta la relación rendimiento producción. Por su puesto que no es justo pagar al trabajador un salario superior al rendimiento que personalmente ha tenido dentro de las empresas, esto significaría sobrevalorar la fuerza de trabajo que ha sido improductiva, probablemente por irresponsabilidad del trabajador. Sin embargo el espíritu del salario mínimo va más allá del problema rendimiento y producción, el salario mínimo constituye una garantía irrenunciable, a la vez es necesario para la subsistencia del trabajador. Por lo tanto el patrono no tiene ningún derecho de fijar un salario inferior al mínimo argumentando que la eficiencia de su trabajador es menor que la que él esperaba.

- c) El salario mínimo tiende a convertirse en un salario máximo y confunde a todos los trabajadores en un mismo nivel, con desprecio de las propias condiciones laborales. Esta es una de las objeciones más propagadas del salario mínimo; en realidad, no debe negarse el riesgo que se corre ante cualquier actitud patronal, aduciendo que no se elevan los salarios porque la ley ha establecido un salario mínimo fijo, esto sería resultado de una mala interpretación de los principios del salario mínimo, puesto que, la misma es una garantía mínima que puede ser superada.

Podría darse el caso, de incurrir en menosprecio de algunas actividades de trabajo, las cuales en determinado momento pueden verse confundidas en cuanto al monto del salario, con otras de menor categoría. Esto sería injusto, porque no puede dársele el mismo valor al trabajo de un profesional en una materia o técnica, que al trabajo prestado en menor calidad. Por lo que es importante revisar correctamente el salario mínimo, a todos los niveles de distintas actividades.

- d) Se provoca un inmediato aumento de los costos que termina por hacer fútil la ventaja que pretendía logarse para el trabajador. Esto es algo que efectivamente podía suceder, porque se ha visto que cuando se establecen salarios incongruentes con la realidad económica, la primera reacción lógica es el aumento de los precios. Es por eso que, el proceso de fijación de los salarios mínimos, debe llevar una serie de investigaciones y etapas debidamente organizadas a través de un trabajo responsable. Debe existir un estudio estadístico previo de la capacidad de las empresas que serán objeto de revisión del salario mínimo, clasificando todos los sectores productivos y tomando promedios de sus utilidades y necesidades. Con base en los resultados de esas investigaciones se calculan los salarios que los patronos están en la capacidad de pagar a sus trabajadores, sin tener que provocar un alza en los precios; cuando no es posible establecer dichos parámetros, resulta contraproducente la fijación del salario mínimo en ese sector de la producción de que se trate.
- e) Algunos consideran que, 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 la

aplicación del salario mínimo provocará la ruina del empresario. Esto sería muy difícil que suceda con un programa adecuado de revisión del salario mínimo.

- f) El salario mínimo señala una intervención del Estado que se orienta muchas veces hacia el salario político y desvirtúa, en definitiva, la verdadera finalidad de su cometido. Este es, un vicio en el que se ha incurrido a través de los años por parte de los gobiernos, los cuales, con la única finalidad de atraer simpatizantes o distraer conflictos de otra índole emprenden campañas de salarios mínimos, pero sin agotar la fase de investigación que se requiere; obviamente se trabaja sobre bases inexistentes y con datos abstractos, se provoca el alza moderada de los productos y la consiguiente inflación, desvirtuándose por ende, la finalidad del salario mínimo.

3.6 Aspectos socio-económicos y políticos del salario mínimo

3.6.1 Importancia socio-económica del salario mínimo

Los trabajadores son la gran base de la humanidad, muy pocos son los que pueden vivir de su trabajo con independencia, sin someterse a este universal régimen que integra hoy en día el del salario.

Constituye un sistema de carácter económico, y esta extendido de tal manera, que la producción en todos los países del mundo puede lograrse tomando como índice laboral el de la redistribución por el salario, régimen que siguen tanto los países capitalistas como socialistas, en los de economía liberal y los de economía dirigida.

El problema del salario mínimo acucia por igual al economista, quien lo aborda desde los valores materiales de la producción; al laboralista, pues lo analiza como una de las obligaciones fundamentales surgidas del contrato de trabajo; y al sociólogo, por cuanto asegurarle a todo trabajador una retribución suficiente íntegra, es algo ineludible para lograr la armonía social.

“La equivalencia, no solamente entre lo que se produce y lo que se precisa, sino entre lo requerido además por el hombre para cubrir sus necesidades primigenias, constituye el salario, y dentro de este concepto, juega un papel determinante el salario mínimo, el cual, si es injusto e inferior, origina una situación de desasosiego, de incertidumbre, que obliga a unirse a quienes sufren de la misma angustia, provocando la formación de frentes, y por lo tanto, discordia social”.¹⁰

Los salarios mínimos plantean un complicado problema dentro de la economía social y política y su importancia obedece:

- a) Al considerable número de personas a quienes interesa,
- b) A la condición económica de esas personas, para las cuales, la percepción del salario es vital, y,
- c) A las relaciones del problema del salario con otras cuestiones esenciales: las de la paz social, la huelga, las de la población, el valor económico de las cosas, la situación económica en general de los habitantes, la capacidad de producción de los empresarios, por decir algunas.

3.6.2 El aspecto económico del salario mínimo

Cuando se enfoca el aspecto económico del salario mínimo debe atenderse un punto de importancia como lo es la relación existente entre precios y nivel de vida.

De una buena armonía entre estos dos factores dependerá el éxito de toda política salarial. Cuando el empresario no se acoge a fondo al sistema capitalista de mejoramiento de salarios, transforma cada elevación salarial en arma y pretexto para encarecer los productos, con la idea de que el público pague y obtener de ellos el interés de capital, mayor en cuantía, aunque igual en la proporción. Ello conduce al planteamiento del equilibrio presupuestario del trabajador; que gana más y gasta aún más.

¹⁰ Hicks, J. R. **La Teoría de los Salarios**. Pág. 146

Para la fijación del salario mínimo en cualquier actividad, el Código de Trabajo en su Artículo 103, establece: “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia”, esto preceptúa que las tasas que se aprueben deben de cubrir por lo menos lo que la ley regula; para tal fin es necesario contar con varios indicadores que puedan servir de base para el propósito que se persigue con la fijación de un salario mínimo y tratando de lograr dicho cometido, la dirección general de estadística (actualmente instituto nacional de estadística) ha establecido los índices necesarios que reflejen la realidad de situación de los trabajadores y de las empresas que estén acorde con las necesidades.

En tal virtud las comisiones paritarias de salarios mínimos deben tomar en cuenta las encuestas que sobre el costo de vida levante la dirección general de estadística, así como las facilidades que los patronos proporcionen a los trabajadores y los demás actos relativos a su jurisdicción sobre el precio de la vivienda, del vestido y de los alimentos, preceptuado esto en el Código de Trabajo.

3.6.3 La función social del salario mínimo

Hay una inquietud predominante que siempre ha estremecido a la humanidad; el logro del bienestar material, su consolidación más efectiva y la conquista inmediata de una mejora nueva, en proceso apenas sin descanso, en la lucha con escasas treguas, que casi sin excepción inmediata aumenta en volumen y crece en intensidad con el estímulo de impulsos distintos, dependiendo del nivel económico de cada persona, tales como la necesidad de los pobres, el ansia de un mayor progreso para quienes cuentan con niveles de vida aceptables y hasta para los acomodados económicamente, el disfrutar de bienes y la posesión de fortuna.

La imposibilidad de que todos gocen simultáneamente de todo y la defensa personal y legal que practican los que poseen contra los que apetecen, engendran diferencias materiales, con catalogaciones extremas dentro de la dualidad que presentan; los que se

encuentran mejor y los que se consideran peor; porque parece utópica una nivelación de los grupos humanos.

De la pugna de intereses y de aspiraciones, surge la denominada “cuestión social” o “problema social”, que se designa además con otros términos más o menos sutiles.

Como noción preliminar, puede decirse que la cuestión social “se integra por el grupo de diferencias, oposiciones, rivalidades, conflictos y choques, de preponderante carácter económico y de hegemonía dentro de la colectividad, entre las diferentes clases sociales o sectores de éstas. De ahí la conveniencia de referirse a ellas como protagonistas de las discrepancias internas dentro de los grupos humanos, y en especial, cuando esas discrepancias tienen su origen en la anotada desigualdad económica”.¹¹

El problema de la cuestión social trae consigo el problema de las clases sociales, con una serie de teorías y doctrinas que tratan de justificar los orígenes del problema.

Sin embargo, y siendo ésta la materia del estudio del salario mínimo, debe decirse que, aunque se trate de un problema o cuestión social o de conflictos múltiples de orden social, el hecho cierto es la probada existencia, con inevitables derivaciones e influencias en el derecho laboral, junto a la clase patronal. Es por ello que, el salario mínimo juega una función determinante en el aspecto social, porque su finalidad es armonizar, en un buen porcentaje, esas diferencias que por naturaleza, han de existir entre los sujetos de la relación de trabajo, y porque no hay sujeto dentro de una sociedad que no esté afecto a esa dualidad capital-trabajo.

Sin desconocer que el fondo de la cuestión social ha variado con el tiempo y con los pueblos, y se ha agitado así por motivos raciales, religiosos, de igualdad jurídica y hasta de enconos de partidos y de estirpes familiares, su carácter más agudo y constante proviene de la división laboral entre patronos y trabajadores. Ello permite llegar a la conclusión de que el salario constituye el eje y centro del cual parte esa diferencia y que en él se concentran, principalmente, los conflictos laborales. Se llega de tal manera a enmarcar que

¹¹ Hernández Cardona, Romeo Manuel. **El Salario Mínimo en Guatemala**. Pág. 291

toda cuestión social tiene su origen en la pésima o inferior situación económica en que se encuentran los trabajadores.

Dentro de la oposición social, la iniciativa reivindicadora corresponde naturalmente a la clase trabajadora. Políticamente tiende a equipararse con la clase obrera o con la integrada por trabajadores manuales. Socialmente se ve en ella a los sometidos a la clase capitalista, en relación directa de la producción. Técnicamente pertenecen a la clase trabajadora cuantos desempeñan sus tareas con dependencia de otro en la ejecución de su labor y por la remuneración que perciben como compensación mayor o menor, que están subordinados a un patrono o empresario, como a los empleados, con prestaciones intelectuales o de rutina, e incluso a los individuos de las profesiones liberales cuando sirven de manera subordinada y por convenida retribución a un patrono.

En sentido todavía más amplio la clase trabajadora la integran todos aquellos que llevan a cabo una tarea socialmente útil, mediante actividad manual, intelectual, de inspección, dirección u organización.

Es por ello, el Código de Trabajo, al hablar de salario mínimo se refiere a “todo trabajador”, porque sus normas están dirigidas a todos aquellos trabajadores que realizan una labor en beneficio de un patrono o empleador.

Tomando en cuenta entonces las anteriores consideraciones, se puede afirmar que el salario mínimo viene a cumplir una auténtica función social y no simplemente económica política y jurídica. Muchas han sido las propuestas para encontrar una solución al problema de la cuestión social, desde Rousseau con su teoría del contrato social, hasta los economistas y sociólogos contemporáneos; el salario mínimo, sin embargo, no es teoría o doctrina que pretenda solucionar todo el problema social, el hambre, la pobreza, las confrontaciones de clases sociales, etcétera, que aquejan a la población; simple y sencillamente, el salario mínimo tiende a determinar una garantía mínima para todos los trabajadores como principio fundamental del derecho de trabajo; el salario mínimo busca primordialmente una armonización de los intereses de las partes que conforman la relación

laboral. Con una justa y adecuada fijación mínima del salario se satisface una exigencia de orden social.

Con lo anterior establecemos que el salario mínimo no pretende una solución total al problema social de la población; pero es correcto hincar que representa una oportunidad de conciliar el capital con el trabajo, cumpliendo con una función social.

La iglesia católica ha sido la gran propulsora de la teoría de justo salario, en la cual se encuentra condensada la posición de la iglesia frente al salario y frente a la política de fijación de los salarios.

El pontífice León XIII, en su encíclica *Rerum Novarum* establece; “entre los principales deberes de los patronos debe figurar, en primer término, el de dar a cada uno el salario conveniente. Sin duda, para fijar la justa medida del salario pueden adoptarse muchos puntos de vista; pero hablando en términos generales, recuerden el rico y el patrono que, explotar la pobreza y la miseria y especular con la indigencia, son cosas que reprobaban igualmente las leyes divinas y humanas. Constituiría un crimen que clamaría venganza al cielo, defraudar a alguien en el precio de su trabajo. Sabed que el jornal que no pagasteis a los trabajadores... está clamando contra vosotros; y el clamor de ellos ha penetrado en el oído del Señor de los Ejércitos”.

La teoría católica del salario mínimo se inspira en la opinión de Santo Tomás cuando indica que “en una sociedad equilibrada, todo hombre válido, laborioso y económico, ha de vivir de su trabajo, dar vida a los suyos y ahorrar para los días malos”, de ahí que el salario justo sea aquel que se funda, no solamente en leyes económicas, sino que parte también del principio de equidad. El salario justo no debe ser insuficiente para la sustentación de un obrero frugal y de buenas costumbres, y así será declarado que es totalmente injusto y reprochable aquel salario que no llega a cubrir las necesidades más apremiantes que el trabajador tiene como persona.

Como se ha visto en las anteriores facetas de la doctrina social de la iglesia, la misma se pronuncia, lógicamente, a favor de la clase en desventaja económica que son los

trabajadores. El papa Pío XI, nos presenta un plano conciliador, provisto no sólo de imposiciones a la clase patronal, sino que prevé ciertos factores a favor del empresario, los cuales deben tomarse en cuenta para la fijación del salario, indicando para ello tres factores necesarios:

a) La sustentación del obrero y su familia.

En este sentido, para determinar los salarios, es importante este aspecto que por naturaleza es intrínseco al trabajo, en consecuencia “hay que dar al obrero una remuneración que sea suficiente para su propia sustentación y la de su familia, porque es justo que el resto de la familia concorra con todas sus fuerzas al sostenimiento común de todos, debiéndose extirpar por ser un gravísimo abuso el que la madre, a causa de la escasez del salario del padre, se vea obligada a ejecutar un trabajo para ayudar a éste en el sostenimiento del hogar, dejando abandonados en su casa los peculiares cuidados que le corresponden como principal educadora de sus hijos”.

Aun y cuando lo anterior es ideal e influye notoriamente en la unidad del hogar, no debe de olvidarse que, en la actualidad, el trabajo de la mujer juega un papel importante en la sociedad, hoy en día ha desaparecido la imagen de la mujer tipo, que se dedicaba única y exclusivamente a los trabajos de ama de casa, quien lava, cocina, y demás quehaceres; ahora la mujer se ha convertido en elemento de importancia en la producción, razón por lo que es justo permitirle su incorporación a las actividades de trabajo, no sólo para ayudar a las actividades del hogar, sino para la realización como ser humano y en aras de la superación personal.

b) La situación de la empresa.

En cuanto a la situación de la empresa para determinar la cuantía del salario, debe de tomarse en cuenta, como base, las condiciones de la empresa y del propio empresario, ya que no es justo que los trabajadores exijan salarios desmedidos que llevan a la ruina al patrono, y como consecuencia, del mismo trabajador.

Tampoco es justo que se grave con cargas desmedidas a los empresarios, de tal suerte que se vean obligados a establecer precios más bajos de lo justo, ya que con esto se priva

de una justa remuneración a los obreros que se ven compelidos a aceptar un salario inferior.

Es por estas razones que resultan falaces los argumentos de algunos, cuando aseguran que sólo los ricos empresarios resultan afectados con las cargas económicas impuestas muchas veces por el Estado, porque estas cargas traen consigo consecuencias como el aumento general en los precios de los productos, el desempleo y salarios inferiores a los justos.

c) Las exigencias del bien común.

En cuanto a las exigencias del bien común para determinar la cuantía del salario, debe promediarse el bien público económico. Al trabajador no debe faltarle trabajo, del cual gana su salario y esto puede conseguirse cuando el salario no es ni demasiado elevado ni reducido.

Los salarios reducidos impuestos por los patronos, terminan por arruinarlos a ellos, al igual que los demasiado elevados cuando son impuestos generalmente por los sindicatos, y, en consecuencia se perjudica el bien común, perturba el orden y la paz que debe imperar en un país. La justicia social exige que los salarios sean suficientes, pero no exageradamente elevados.

3.6.4 El aspecto político del salario mínimo

Como institución legal, lógico es comprender que la fijación y aplicación del salario mínimo persigue proteger a las personas de la clase obrera de la nación, que representan la gran mayoría de la población activa. En este contexto, ha sido usual en los partidos políticos, dentro de sus campañas electorales, principalmente, incluir programas de salarios mínimos, ya que con ofrecimientos de mejoras salariales a la población, aprovechan dicha figura como estandarte político y con ello logran obtener el poder.

Distintos han sido los programas utilizados a través de los tiempos para la aplicación, revisión y fijación de los salarios mínimos, pero sea cual fuere el procedimiento empleado,

el caso es que en la mayoría de las veces ha sido utilizado únicamente como bandera política, con el fin de ganar adeptos a la causa de los partidos políticos que luchan por la conquista del poder.

Otras veces, ha sido utilizado para mejorar la imagen de los gobiernos; por ejemplo, basta con recordar el gobierno de 1980, el cual, aunque desplegó una aceptable labor, en materia de salarios mínimos e impulsó su renovación, se apoyó en esta actividad para recuperar una imagen que con el tiempo se había deteriorado por los conflictos políticos y sociales imperantes en esa época.

Políticamente entonces, el salario mínimo debería ser acción prioritaria de todos los gobiernos, ya que es una necesidad social, que debe ser satisfecha con honradez y no como arma de demagogia, con el único propósito de ganar el voto del electorado, es además una obligación del Estado velar por su cumplimiento, no importan las ideologías y tendencias políticas del gobierno; lo que realmente interesa, es que la honradez política prevalezca sobre la demagogia, fortaleciendo la democracia.

Hemos examinado las distintas posiciones que se dan frente al salario mínimo; sus ventajas e inconvenientes. Son muchos los puntos de vista que deben ser detenidamente estudiados para llegar a una justa y equitativa fijación del salario, en armonía con la producción, los niveles de vida y las necesidades elementales del trabajador. Vistas las diferentes actitudes de la iglesia, el Estado, los economistas y juristas frente al problema del salario mínimo, se hace necesario agotar un procedimiento realista para su fijación. Parece ser que, entre la concepción cristiana y jurídica del salario mínimo, ya expuestas, no existe discrepancia de ningún género, en todo caso, es probable que la primera irá un poco más lejos que la segunda, y si fuese el Estado quien rebasa a la primera, obviamente está imponiendo más de lo justo. Pero, ambas tendencias se armonizan. No ocurre lo mismo entre estas dos posiciones y la del economista, éstas forzosamente han de chocar. Sin embargo, una concesión ha de hacer cada una con la otra.

Por muy económico que se enfoque el asunto, debe tenerse presente que trata con un semejante, con una persona libre que tiene los mismos derechos de todo ser humano, y

que tiene derecho a vivir en un medio decoroso de vida., y al contrario, por muy caritativo que trate de verse el problema, no debe olvidarse que lo que se pretende fijar es un salario y que, por mínimo que sea, no constituye un obsequio, sino que debe ganarlo el trabajador con un rendimiento adecuado; estamos ante una cuestión económico-social, pero no de beneficencia.

Concedidas estas premisas, comienza lo arduo de un procedimiento de fijación de salarios mínimos. Esta es la finalidad de tener que agotar previamente el proceso y las circunstancias con respecto de las cuales ha de estudiarse el salario mínimo.

No se trata de apaciguar o de acallar a la población, que, violenta o en forma pacífica busca mejoras salariales; no se trata de ganar el voto del electorado porque haga falta para la elecciones, ni de buscar aplausos o comprar el silencio cuando convenga aparentar satisfacción nacional, se trata de un imperativo de conciencia y de realizar una obra de justicia, valor último que el derecho pretende satisfacer.

La economía ha de coordinarse con la sociología, con la que tiene tantos puntos de contacto. Si en lo estrictamente económico el trabajo es una mercancía e impera con demasiado rigor por la ley de la oferta y la demanda, tiene que intervenir entonces la sociología acompañada de la moral a rectificar puntos de vista excesivamente unilaterales y a centrar la cuestión de retribución del salario en un cauce más razonable y más humano; por lo tanto el derecho de trabajo aparecería estableciendo legalmente un mínimo que el trabajador debe de obtener para satisfacer sus necesidades, constituyéndolo como una garantía.

CAPÍTULO IV

4. Fijación del salario mínimo

Todo Estado miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el convenio número 131 sobre la fijación de salarios mínimos se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados, cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema.

El Artículo 2 de este convenio señala:

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.

En el Artículo 3 se establecen los elementos que deben tomarse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos, incluyéndolos, en la medida de lo posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, los siguientes:

- a) Las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel 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.

Lo que se nota plasmado en el presente convenio, es que cada país miembro deberá revisar y ajustar cada cierto período de tiempo los salarios mínimos de los grupos comprendidos en el sistema, y que deberán tener participación activa los representantes, tanto de patronos como de trabajadores en pie de igualdad; asimismo el Estado deberá

adoptar las medidas apropiadas como la inspección adecuada, para asegurar la aplicación efectiva de todas las disposiciones relativas a salarios mínimos.

4.1 **Por el sujeto que lo fija**

a) Aplicación del salario mínimo directamente por el Estado

Generalmente, en la antigüedad, cuando aún no existía el derecho laboral como rama de la ciencia jurídica, mucho menos una concepción del salario mínimo, era el Estado directamente por medio de leyes que procedía a fijar las tasas de salarios para evitar la explotación de los trabajadores por parte de los patronos. Esta disposición, sin embargo, perseguía fines muy distintos de los que actualmente pretende el salario mínimo, ya que su finalidad era proteger a aquellos trabajadores que usualmente eran sometidos a trabajos arduos sin percibir salario alguno.

En Guatemala hasta 1,947, se fijaba el salario de esta manera, por medio de un decreto que era emitido por el organismo ejecutivo sin dar intervención alguna a las partes interesadas ni a sus representantes. Fue con la promulgación del primer Código de Trabajo en 1,947 cuando se adoptó el actual sistema de comisiones paritarias, con representación de los sectores, patrono-trabajador y el Estado.

La fijación del salario por parte del Estado en forma directa nunca ha sido del todo justo, ya que se deja al Estado con libertad ilimitada para disponer el monto de los salarios, corriéndose el riesgo de que alguna de las partes resulte perjudicada con la medida.

Además, al darle solamente al Estado dicha responsabilidad, el mismo carece de elementos suficientes de juicio para poder fijar justos salarios, ya que por la falta de intervención de representantes de las partes, no cuenta con los datos fundamentales para emitir el acuerdo respectivo.

b) Fijación del salario mínimo por medio de la negociación colectiva

En las negociaciones colectivas, tanto patronos como trabajadores evalúan el servicio prestado para fijar una mejor retribución que da lugar al salario mínimo que regirá en la empresa de que se trate. La oferta inicial de los empleadores será, por lo general, mínima, mientras que la de los trabajadores, por el contrario, será máxima; la tasa finalmente fijada resultará de la mayor o menor habilidad de las partes, especialmente de los trabajadores, para quienes toda mejora salarial que esté por encima del nivel general de salarios, siempre será una victoria. Precisamente el objeto de las negociaciones colectivas de trabajo es el de superar aquellas condiciones mínimas establecidas en la ley y en los propios contratos de trabajo.

Los pactos colectivos de condiciones de trabajo, deben discutirse inicialmente en la vía directa. Para tal efecto, el sindicato o patrono, o bien un grupo de trabajadores coaligados, presentan un proyecto de pacto a la otra parte. Este proyecto puede discutirse directamente por los interesados o bien con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo o cualquiera otro u otros amigables componedores. Una vez discutido y aprobado el pacto entre las partes y sin que el ministerio de trabajo y previsión social formule objeciones comienza a regir, posteriormente de recibido el ejemplar que le corresponde al referido ministerio. El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene el carácter de ley profesional para las partes y su vigencia no puede ser menor de un año ni mayor de tres, pero se prorroga automáticamente si ninguna de las partes lo denuncia por los menos con un mes de anticipación a su vencimiento.

Puede darse el caso de que las partes no lleguen a ningún acuerdo. Transcurridos treinta días a partir de la presentación del proyecto de pacto sin que se llegue al acuerdo en la vía directa, cualquiera de las partes puede acudir ante un juzgado de trabajo y previsión social a plantear el conflicto colectivo económico social. Planteado el conflicto, se procede a la integración del tribunal de conciliación, cuyos miembros son nombrados de conformidad con las listas de representantes de patronos y trabajadores que debe mantener la Corte Suprema de Justicia. Finalizando el trámite ante el tribunal de conciliación, sin que las partes hayan aceptado sus recomendaciones, y si no hubiere arreglo ni compromiso de ir al arbitraje, la parte interesada puede acudir al juzgado de trabajo para que se declare la

legalidad o ilegalidad de la huelga, si el movimiento es de trabajadores, o el paro, si el movimiento es de patronos, y posteriormente puede solicitarse la declaratoria de justo o injusto el moviendo, dentro de los términos y con las formalidades establecidas en el Código de Trabajo.

Existe asimismo el procedimiento del arbitraje. Para la integración de un tribunal de arbitraje, cuyos miembros se integran de igual forma que el tribunal de conciliación, no es requisito indispensable que antes se haya agotado o fracasado la conciliación, puesto que las partes pueden acordarlo antes o inmediatamente después del trámite de la misma. Pueden también convenirlo una vez se haya ido al paro o a la huelga calificados de legales por el tribunal de trabajo.

El tribunal de arbitraje, agotado el trámite legal, emitirá su fallo, resolviendo separadamente las peticiones de derecho y las que importen reivindicaciones económicas o sociales. Estando firme el fallo, sus disposiciones son obligatorias para las partes por el plazo que el mismo determine, y no podrá ser inferior a un año.

c) Aplicación del salario mínimo por comisiones paritarias autorizadas y con intervención del Estado

La fijación del salario mínimo a través de las comisiones paritarias es el más generalizado actualmente a nivel internacional. Con esta forma de fijación se permite el estudio de las diversas ramas de la economía, de varios sectores o negocios determinados.

La función de una comisión paritaria no es la de un árbitro que pudiese ser escogido libremente por las partes. Al tomar su decisión, el árbitro privado debe tener especialmente en cuenta la necesidad de que su decisión sea aceptada por las partes, a fin de que cuando esas dos partes puedan tener nuevamente ocasión de negociar, puedan recurrir al arbitraje, antes que ir a la huelga o al paro. Las comisiones paritarias, por su parte, harán caso omiso a la consideración antes descritas y se verá menos influenciada por la misma, ya que sus decisiones están fundadas sobre principios determinados.

Al fijar el salario mínimo, la comisión paritaria debe tomar en cuenta las consideraciones generales de la justicia y del interés público, que vienen a sumarse a los factores de orden general que condicionan la situación del mercado. Las tasas del salario dependerán de las condiciones económicas que prevalezcan en las profesiones y las industrias interesadas, en la opinión que sostenga la propia comisión y del clima social propicio preparado previamente entre patronos y trabajadores.

Esta forma de fijar el salario mínimo trae una serie de ventajas: los salarios fijados en base a una industria o grupo de industrias facilitan la obtención de información adecuada sobre las características o condiciones de cada sector de la economía para el cual los salarios mínimos deben ser fijados; ayudan a determinar el salario máximo que no redundarán en una reducción del empleo; evitan colocar a industria alguna en desventaja competitiva sobre otras.

Otra ventaja es la posibilidad de revisión periódica y la forma gradual en que pueden ser aumentados, analizando el efecto de dichos aumentos para determinar el alcance en el cual deben establecerse nuevos aumentos de salarios, a fin de lograr la eliminación de escalas de salarios extremadamente bajos.

Una característica esencial de este método es la consulta que se hace a patronos y trabajadores, ya que se permite a ambos sectores participar en las discusiones de los trabajadores técnicos previos a la fijación de los salarios mínimos, lo cual permite que se armonicen capital y trabajo por medio de la discusión de problemas que mutuamente afrontan. Es por ello que, se tiene la garantía de la intervención de un ente neutral, por medio del cual se protege que la fijación del salario mínimo tendrá en cuenta el interés general y establecerá el equilibrio necesario entre los empleadores y los trabajadores; estos miembros neutrales son los inspectores de trabajo, quienes, especialmente, son los encargados de presidir cada comisión paritaria.

Por lo tanto la fijación del salario a través de la comisión paritaria es el más justo para una efectiva y correcta fijación del salario mínimo, siempre que se respeten los términos de las leyes y reglamentos que regulan su funcionamiento.

4.2 **Por el criterio que se adopta para su estudio**

a) Fijación del salario mínimo con referencia a cada circunscripción territorial

Mediante esta forma de fijar el salario mínimo se procede a efectuar un estudio por regiones del país, para determinar los precios, costos y nivel de vida en general de las distintas poblaciones, así como a producción de las empresas e industrias que en cada uno funcionan. Del resultado de dicho estudio, se hacen sugerencias para fijar distintos salarios mínimos en las distintas regiones del país.

Actualmente, debido al mandato constitucional de regionalizar al país en distintos sectores, existe la tendencia a utilizar este criterio de fijación de salarios mínimos por circunscripción territorial o economía por parte de las autoridades administrativas de trabajo, de modo que, una vez dividido o regionalizado el país, se establecerá una provincia central en cada región, como eje principal alrededor del cual funcionarán los departamentos pertenecientes a ese sector; de esta forma, cada región contará probablemente con tasas distintas de salarios mínimos, en proporción a su mayor o menor progreso económico.

Esta no es la forma más adecuada para el medio guatemalteco, debido a que la República de Guatemala mantiene un promedio similar de vida en sus departamentos así como los precios de los productos y el costo de vida, que es similar en todas partes; por lo que en determinado momento podría resultar injusto que los trabajadores de una región devenguen salarios mayores que los trabajadores que se dedican a la misma actividad. Además, existiría el riesgo de que las empresas de actividades análogas perdieran su nivel de competitividad, al tener unas mayores egresos que las otras en el rubro de los salarios.

Recordando que en esta forma de fijar el salario mínimo desaparece la uniformidad, considerada una característica, en el sentido de que, todo trabajador que se dedica a una labor determinada, tiene derecho a percibir un salario similar a otros de la misma actividad y de distinta región.

b) Fijación del salario mínimo con referencia a cada actividad económica

Al aplicar esta forma, busca fijar un solo salario mínimo por cada rama de la producción o para cada actividad u oficio, en forma general, para todos los trabajadores del país.

En Guatemala, no obstante de que nuestra legislación admite ambos criterios, tradicionalmente ha sido ésta última forma la utilizada para la fijación del salario mínimo, es dicha forma considerada la más acertada debido a los siguientes planteamientos:

- Responde al criterio básico de que el salario mínimo constituye el límite general más bajo que legalmente puede pagarse al trabajador sin discriminación alguna.
- Cada región económica presenta características diferentes de las demás, pero dentro del mismo grupo, tienden a ser semejantes el tamaño de las empresas, sus métodos de producción y la calidad de la mano de obra utilizada, encontrándose similitud en las ocupaciones y en los salarios.
- Se reduce el número de tasas similares, lo que facilita su conocimiento y aplicación por parte de patronos y trabajadores; ayuda a las autoridades laborales a controlar su cumplimiento.
- Los organismos internacionales especializados han reconocido que el método más efectivo para lograr que las tasas de salarios se ajusten a la realidad del país, consiste en fijarlos para cada rama de actividad económica de que se trate, en forma separada, en vista de que puede evaluarse en mejor forma la capacidad de pago de las empresas.
- Aunque la legislación guatemalteca da oportunidad para que los salarios mínimos se fijen por determinados métodos, concede prioridad este procedimiento, cuando preceptúa que las comisiones paritarias deben pertenecer a la actividad económica de que se trate.
- El salario mínimo vigente en el país es de carácter general para los trabajadores en cada actividad económica y conservan el principio de que a trabajo igual corresponde salario igual, por lo que no se ha hecho diferencia alguno de sexo, edad u otra razón.

Cualquiera que sea la forma de pago establecida por la empresa, la remuneración deberá ser suficiente, para que el trabajador de mediano rendimiento obtenga por lo menos el salario mínimo por hora, día o mes fijado legalmente.

Según la organización internacional del trabajo a señalado la importancia de determinados factores adicionales, respecto a la fijación de salarios mínimos y en especial el interés que tiene la adopción de criterios que hagan de los sistemas de salarios mínimos tanto un instrumento eficaz de protección social, como un elemento de la política de desarrollo económico y social.

Adopta diversas proposiciones relativas a los mecanismos para fijación de salarios mínimos y problemas conexos, con especial referencia a países en vías de desarrollo y define:

a) Objetivos de la fijación de salarios mínimos

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

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

b) Criterios para la determinación del nivel de salarios mínimos

Al momento de establecer el nivel de los salarios mínimos deberá tomarse en cuenta; como los hemos dicho anteriormente en la presente investigación los siguientes criterios:

b.1 Las necesidades de los trabajadores y de sus familias

b.2 El nivel general de salarios del país

b.3 El costo de vida y sus variaciones

b.4 Las prestaciones de seguridad social

b.5 El nivel de vida relativo de otros grupos sociales

b.6 Los factores económicos, incluidos los requerimientos de desarrollo económico.

4.3 Organización administrativa del salario mínimo

4.3.1 El Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Esta institución es la que goza de mayor representatividad en el desenvolvimiento y ejecución de las normas laborales por parte del Estado.

El Artículo 274 del Código de Trabajo señala: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores. Dicho Ministerio y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben coordinar su acción en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispone la Ley Orgánica de este último y sus reglamentos”.

Por lo tanto, el ministerio de trabajo y previsión social, es un órgano administrativo del Estado en materia de trabajo, y su labor primordial en materia del salario mínimo, es la de establecer en definitiva las tasas salariales que han de regir en determinada actividad, empresa o circunscripción económica, luego de las recomendaciones de las comisiones paritarias, interviniendo también en la revisión de los mismos.

4.3.2 La Comisión nacional del salario

El Código de Trabajo, en el Artículo 105 señala: “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...”

La comisión nacional del salario se integra por representantes gubernamentales que deberán ser personas de experiencia en asuntos económicos y laborales, designados por el organismo ejecutivo; representantes de las organizaciones sindicales de trabajadores,

así como de las entidades gremiales y sindicatos de patronos, un representante del Ministerio de Economía, un representante de la Junta Monetaria, un representante del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, un representante de la Dirección general de estadística y un representante del Instituto indigenista nacional.

Las funciones de la comisión nacional del salario son las siguientes:

- a) Asesorar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la política general del salario.
- b) Actuar como organismo técnico y consultivo de las comisiones paritarias del salario mínimo.
- c) Proponer al Ministerio de Trabajo el orden de prioridades para la implantación de los salarios mínimos, haciendo los estudios respectivos por medio del departamento nacional de salarios.
- d) Realizar, para efectos de implantación y revisión de salarios mínimos, estudios, encuestas y formular índices de bienestar relacionados con el trabajador, el presupuesto familiar y el costo de vida.
- e) Recomendar sistemas adecuados en la fijación de salarios mínimos.
- f) Rendir al Ministerio de Trabajo y previsión social los dictámenes razonados que corresponden, después de recibir los informes de las comisiones paritarias en los que recomienden los salarios mínimo, procurando armonizarlos por actividad y circunscripción económica en todo el país.
- g) Evacuar las consultas que sean de su competencia.
- h) Conocer las solicitudes de revisión presentadas legalmente.

4.3.3 Las comisiones paritarias de salarios mínimos

La función de las comisiones paritarias en la fijación del salario mínimo es determinante, ya que son estos órganos la base esencial de dicha figura laboral, es en dichos órganos en los que se encuentran representados en forma directa las partes interesadas, así como el Estado, como armonizador de las discusiones.

El término de comisiones paritarias deriva de la palabra Par, lo cual significa igualmente, sin distinción, que es igualmente divisible. Por eso se dice que en una comisión

paritaria deben estar igualmente representadas la parte patronal y la parte trabajadora; de lo contrario, la comisión paritaria pierde su razón de ser.

En algunos países se les ha llamado “cámaras paritarias”, y son instituciones incorporadas al derecho laboral, cuya función es resolver los problemas salariales existentes entre las partes involucradas.

Las comisiones paritarias se integran actualmente según el Acuerdo Gubernativo número 777-94, con cinco patronos, cinco trabajadores y un inspector de trabajo, quien actúa como presidente y los suplentes respectivos. Este inspector de trabajo, quien es nombrado por el ministerio de trabajo, será quien actúe como representante del Estado y su función es eminentemente conciliatoria.

Son atribuciones de las comisiones paritarias de salarios mínimos las siguientes:

- a) Precisar en forma razonada los salarios mínimos que cada una de ellas recomienda para su jurisdicción, en memorial que debe ser dirigido a la comisión nacional del salario. Dicho informe debe ser suscrito por todos los miembros de la comisión, aunque alguno o algunos salvaren su voto.
- 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 suscrito por lo menos de diez patronos o de veinticinco trabajadores en la misma actividad económica, intelectual, agrícola, ganadera o comercial, para que se pida dicha modificación. Si el número de patronos no llega a diez, la solicitud debe ir suscrita por todos los que hayan.

Para ser miembro de una comisión paritaria de salarios mínimos se tienen que cumplir con ciertos requisitos:

- 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 ser actualmente trabajador o patrono de la actividad económica y pertenecer a la empresa respectiva desde el año anterior a su designación.
- e) No ser funcionario público, con excepción del inspector de trabajo
- 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.

4.3.4 Intervención del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en la fijación de los salarios mínimos

Las normas que regulan el salario mínimo han previsto la intervención del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, tanto en la revisión, como en la fijación del mismo, estableciendo que, previo estudio de los dictámenes de cada salario mínimo sugerido por las comisiones paritarias, debe remitir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social las observaciones escritas que estime pertinentes y fórmulas que, en cuanto a la fijación proyectada, puedan afectar su campo de actividades.

Dichas observaciones deben ser remitidas al referido ministerio dentro de un plazo no mayor de treinta días y su omisión no impide al ministerio resolver lo procedente.

La razón fundamental por la que se previó en la ley la intervención del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, es que los ingresos y sostenimiento principal de dicho Instituto, proviene de las aportaciones de patronos y trabajadores, especialmente de éstos, a quienes se les descuenta un porcentaje de sus salarios, que oscila entre los cuatro quetzales con ochenta y un centavos; cualquier modificación de los salarios mínimos afecta los intereses del Instituto, cuyos programas de prestaciones para sus afiliados se financian de las aportaciones de los mismos.

4.3.5 Intervención de la Junta Monetaria

La Junta Monetaria debe formular las observaciones que considere procedentes al recibir los dictámenes de cada salario mínimo, esto sucede debido a que el fenómeno del aumento masivo de salarios, tiene repercusión sobre la economía nacional, ya que un descontrolado aumento en los salarios puede originar inflación y pérdida del poder adquisitivo de la moneda, la Junta Monetaria, como principal coordinadora de la política monetaria y cambiaria del país, interviene en la fijación de los salarios mínimos, opinando lo que le compete dentro de su ramo; también interviene respondiendo a su función como órgano decisorio en la emisión de la moneda.

4.3.6 La Dirección general de estadística

La función de la Dirección general de estadística también es importante dentro de la fijación del salario mínimo, ya que los datos que suministran a las comisiones paritarias sirven como indicadores de la situación económico-social promedio de la población en general, tanto en las áreas urbanas como en las rurales.

Los estudios económicos que realiza el departamento nacional de salarios se basan en las estadísticas del costo de vida, presupuesto familiar promedio, salarios, ingresos de las empresas, precios, etcétera, efectuadas por la dirección, en el presente Instituto nacional de estadística.

Es, además, un órgano que colabora con las comisiones paritarias de salarios mínimos, como lo preceptúa el artículo 111 del Código de Trabajo: “Las Comisiones Paritarias de salarios mínimos deben tomar en cuenta, para mejor llenar su cometido, las encuestas que sobre el costo de vida levante la Dirección General de Estadística; todos los demás datos que puedan encontrar relativos a su jurisdicción, sobre el precio de la vivienda, el vestido y las substancias alimenticias de primera necesidad que consuman los trabajadores relativo a la habitación, tierra para cultivo, leña y demás prestaciones que disminuyan el costo de vida de éstos”

Estas estadísticas son entonces la fuente documentar objetiva que determina los límites dentro de los cuales se fijarán los salarios; estos datos nunca dejan de ser tomados en cuenta en las deliberaciones de las comisiones paritarias y en la comisión nacional del salario.

Tanto el Código de Trabajo como el Acuerdo Gubernativo número 1319 que contiene el reglamento de la comisión nacional del salario y de las comisiones paritarias de salarios mínimos establecen que: “La Dirección General de Estadística, así como las demás dependencias públicas o privadas, colaborarán estrechamente con la Comisión Nacional del Salario y la Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, rindiendo a la mayor brevedad posible los informes que les sean solicitados por éstas, realizando las actividades que requiera el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a petición de las Comisiones”.

4.4 **Procedimiento para la fijación del salario mínimo**

A continuación se describe el procedimiento que debe seguirse para lograr la fijación del salario mínimo en forma legal, así como algunas prácticas tradicionales que como costumbre, han sido utilizadas a través del tiempo.

a) Aprobación del orden de prioridades

Es función primordial de la comisión nacional del salario, recomendar razonadamente al Ministerio de Trabajo y Previsión Social las actividades a las que debe darse prioridad en la fijación de los salarios mínimos, tomando en cuenta el número de trabajadores, los salarios prevalecientes, la existencia de pactos colectivos de condiciones de trabajo, el número de empresas, su distribución territorial y otros aspectos.

b) Estudio económico del departamento nacional de salarios

El departamento nacional de salarios se encarga de elaborar los estudios económicos que son discutidos y aprobados en la comisión nacional del salario. Estos estudios contienen información sobre la descripción de la actividad económica que corresponda, en todas las circunstancias que la rodean, como su desarrollo, características, tendencias, producción, empleo, número de establecimiento y leyes que las afectan, bases legales y

socio-económicas del salario mínimo, situación financiera de las empresas, conclusiones y recomendaciones.

- c) Aprobación del orden de prioridades y del estudio económico por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El ministerio debe estudiar las recomendaciones hechas por la comisión nacional del salario, aprobando la recomendación o efectuando las enmiendas que estime pertinentes.

- d) Convocatoria e integración de las comisiones paritarias

El Código de Trabajo señala que los patronos y trabajadores que han de integrar las comisiones paritarias deben ser nombrados por el ministerio de trabajo dentro de los primeros veinte días del mes de enero de cada año. Sin embargo previo al nombramiento de los integrantes de cada comisión, debe hacerse la convocatoria mediante aviso que debe publicarse dos veces consecutivas en el diario oficial y otro de los de mayor circulación. Dentro de los ocho días siguientes a la última publicación del aviso, patronos y trabajadores deben elegir a las personas que han de representarlos en cada comisión paritaria y proponerlos ante el ministerio de trabajo, para ser finalmente nombrados en forma oficial por medio de un Acuerdo.

- e) Informe de la comisión paritaria de salarios mínimos

La comisión paritaria, luego de una serie de deliberaciones y discusiones realizadas en distintas sesiones, elabora un informe final que contiene la recomendación del salario mínimo que debe regir en la actividad económica de que se trate. Dicho informe debe hacerse en forma razonada y estar suscrito por todos sus miembros, aunque alguno salvare su voto, caso en el que deberá razonarse el voto.

El informe se rinde ante la comisión nacional del salario, dentro de un término que no está establecido en la ley. En la práctica se han fijado términos hasta de sesenta días.

- f) Dictamen de la comisión nacional del salario

Dentro de los quince días posteriores a la recepción del informe de cada comisión paritaria, la comisión nacional del salario, debe rendir un dictamen razonado al Ministerio de

Trabajo y Previsión Social, en el cual organiza los salarios mínimos por actividad económica, hasta lo que sea posible, procurando armonizarlos con la realidad. Copia de ese dictamen debe enviarse a la Junta Monetaria y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

g) Observaciones de la Junta Monetaria y del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

La Junta Monetaria y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social plantean observaciones a las nuevas cuantías de salarios mínimos, dentro de un plazo no mayor de treinta días. Si pasado dicho plazo no hacen sus observaciones, no impide al Ministerio de Trabajo y Previsión Social resolver lo procedente. En otras palabras, la omisión presupone una opinión favorable por parte de la institución.

h) Emisión del acuerdo gubernativo

El organismo ejecutivo a través del ministerio del ramo, elabora el estudio correspondiente y lo somete a la consideración del Presidente de la República, para su aprobación y firma.

i) Publicación y entrada en vigencia

El acuerdo gubernativo debe publicarse en el diario oficial. El nuevo salario mínimo ha de regir durante el año siguiente a partir de los dos meses posteriores a la fecha de la promulgación del acuerdo, la cual se entiende que es el día de la publicación.

A la fecha del presente análisis, el salario mínimo que rige para las actividades económicas agrícolas y no agrícolas es el siguiente:

Actividades agrícolas: Treinta y ocho quetzales con sesenta centavos (Q.38.60), por una jornada ordinaria de trabajo.

Actividades no agrícolas: Treinta y nueve quetzales con sesenta y siete centavos (Q.39.67), por una jornada ordinaria de trabajo.

Según el acuerdo gubernativo número 378-2004, publicado en el diario oficial el 17 de diciembre de 2004.

Revisión

Esta fase se ha contemplado dentro del procedimiento de fijación del salario mínimo, ya que constituye una forma de impugnar el acuerdo que lo establece, para elevarlo o disminuirlo. La legislación lo regula como solicitud de revisión.

Al plantear la revisión debe fundarse en hechos y datos fehacientes y acompañar los estudios y pruebas que corresponden. Debe ir suscrito por un mínimo de diez patronos o veinticinco trabajadores de la misma actividad intelectual, industrial, agrícola, ganadera o comercial para la cual se pide la revisión.

El término para solicitar la revisión es de cuatro meses a partir de la fecha en que el acuerdo gubernativo entró en vigencia, posteriormente no se admite ninguna solicitud de revisión.

4.5 **Protección legal del salario**

Se ha tratado de proteger por medios de normas legales al salario de actos o disposiciones que en alguna medida priven al trabajador y por extensión a su familia, de recibir su dinero, total o parcialmente.

Estas disposiciones pueden dividirse en cuatro categorías, dependiendo de la persona o entidad ante quien se pretende la protección, las cuales son:

a) Frente al empleador

Este grupo de disposiciones no persiguen tanto asegurar la efectividad del pago como otro tipo de consideraciones, tales como la fijación periódica del salario, el establecimiento de salarios dignos, pago en efectivo, etcétera.

Destaca en primer lugar el establecimiento de los salarios mínimos. Normativa muy arraigada en los códigos y normativa laboral de casi todos los países latinoamericanos y que cobra mayor relevancia en la medida que las tasas de inflación afecten las diferentes economías. Los artículos del 103 al 115 del Código de Trabajo, regulan este tópico,

destacándose las llamadas comisiones paritarias de salario mínimo, que se integran por representantes patronales y laborales, coordinadas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Algunos ejemplos que la misma legislación señala serían los siguientes:

- Lugar de pago del salario; Artículo 95 del Código de Trabajo
- Plazo para el pago del salario; Artículo 92 del Código de Trabajo
- Prohibición de retener el salario en concepto de multas; Artículo 60, párrafo segundo del Código de Trabajo
- Prohibición de hacer colectas; Artículo 62, inciso f) del Código de Trabajo

b) Frente a acreedores del trabajador

Es de esperar que una economía como la de estos países, cuya fuerza de trabajo es asalariada, dependa en mucho del crédito comercial.

Se publican con abundancia anuncios en los que se ofrecen ventas de aparatos eléctricos o muebles, por ejemplo, con muy bajo enganche y amplio plazo para pagar el saldo. Al solicitar el crédito, el comparador promedio no puede ofrecer otra garantía más que su propio salario y acaso un fiador en las mismas condiciones. En caso de incumplimiento de pago, el acreedor perseguirá algún bien, inmueble o mueble, y en último caso pedirá embargo sobre el único ingreso tangible del deudor, esto es, su salario.

Si una deuda excediera al salario, el trabajador no contaría con el mismo para la subsistencia familiar; para evitar ese tipo de situaciones, que el grupo familiar no pueda sobrevivir a un período tan largo sin su sustento, el legislador estableció límites a los que pueda embargarse, de modo que se asegure un ingreso al trabajador. Ese límite de embargo máximo es hoy en día del treinta y cinco por ciento del salario, salvo en demandas de familia en que se sube hasta un cincuenta por ciento del salario por razón de alimentos, dicha situación la encontramos fundamentada en los artículos 96 y 97 del Código de Trabajo.

c) Frente a acreedores del empleador

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

Si la empleadora, supongamos una sociedad anónima, tiene problemas financieros, seguramente habrán varios acreedores pretendiendo sus respectivos pagos. Si estos adeudos exceden los activos de la empresa y presentan su reclamo con antelación, el pasivo laboral quedará sin ningún respaldo y por lo mismo burlados los pagos a los trabajadores. Si a una empresa al borde de la bancarrota lo demanda un primer acreedor hará lo propio en cuanto a otros bienes libres de la empresa, un tercero hará lo propio o en último caso se pondrá en lista de espera en caso sobre algo de las liquidaciones de los anteriores acreedores. A todo esto, la acreeduría laboral quedaría relegada a posiciones secundarias que, muy posiblemente, no alcanzaría a embargar bienes ni sobrantes de otras acciones. Es por ello que la ley protege estas acreedurías laborales dándoles los siguientes privilegios:

En primer lugar, los considera créditos de primera clase en el caso de juicios universales y dentro de estos gozan de preferencia absoluta sobre cualesquiera otros, salvo los acreedores de primera clase (hipotecarios o prendarios). Es decir, que aunque los trabajadores presenten su reclamo judicial después de otras tres o cinco demandas, son preferentes en el cobro de los hubiese disponible de la empresa.

La ley señala una vía judicial sumamente expedita para hacer efectivo el cobro de los adeudos laborales, dicha vía es más directa que la misma vía de apremio de tipo civil.

d) Frente al mismo trabajador

Aunque parezca exagerado, algunas medidas tienden a proteger al trabajador frente acciones de él mismo, ya sean por desconocimiento o por irresponsabilidad. Entre ellas, el Artículo 100 del Código de Trabajo señala que: “los salarios menores de cien quetzales no pueden cederse, venderse, compensarse ni gravarse a favor de personas distintas de la esposa o concubina y familiares del trabajador...”. Dejando de lado lo obsoleto de la cifra,

el espíritu de la institución es claro. El Artículo 95 establece que no puede pagarse el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas o análogas.

Existen algunos otros casos, como por ejemplo, la prohibición de exigir a los familiares las deudas del trabajador; patrimonio familiar, y protección a los familiares de trabajador fallecido; este específicamente lo encontramos regulado en el Artículo 85 del Código de Trabajo y en el Artículo 102 literal p) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

CAPÍTULO V

5. Las consecuencias legales y sociales por la falta de cumplimiento del salario mínimo a los trabajadores del sector privado de la zona número uno de la cabecera departamental de Escuintla.

Antes de analizar, específicamente las consecuencias legales y sociales que surgen por el incumplimiento al pago del salario mínimo, es importante enmarcar, que en la actualidad la dependencia estatal de velar por el cumplimiento de las normas laborales es la Inspección General de Trabajo.

La dependencia antes mencionada, entre las funciones con relación a las normas de trabajo, se encuentran las visitas de oficio que se realizan a las empresas y las denuncias de parte ante la misma Inspección de Trabajo, con dichas funciones, la Inspección General de Trabajo ha tratado de hacer cumplir las leyes laborales en la cabecera departamental de Escuintla.

Dentro del anterior período de gobierno, la Inspección General de Trabajo realizaba con empeño visitas de oficio a las empresas en la cabecera departamental de Escuintla, para verificar el cumplimiento de las leyes laborales, entre ellas, el cumplimiento del pago del salario mínimo, de ello entendemos que existía un control muy enérgico.

Las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones de normas laborales, sancionadas e impuestas a los patronos por el incumplimiento, eran canceladas por estos, y lo recaudado de las sanciones administrativas constituye fondos privativos a favor del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, lo que significaba un alto porcentaje de ingresos, cuyo destino estipulaba el Código de Trabajo en su Artículo 269, era para capacitación y mejoramiento y de equipo.

En la actualidad, las visitas de oficio a las empresas, por parte de los inspectores de trabajo, han sido suspendidas, con lo cual ha disminuido el control existente a las empresas ubicadas para nuestro estudio en la zona uno de la cabecera departamental de Escuintla.

Algunos comentarios o afirmaciones que de la presente investigación han surgido; fueron por ejemplo, que con el presente gobierno, que para nadie es un secreto, representa el sector empresarial o en otras palabras el sector productivo económico fuerte del país, se ha dado la orden de suspender las visitas de oficio, ya que las mismas pueden perjudicar a los patronos, ya que al momento de las visitas por parte de los inspectores de trabajo, se verificaría el incumplimiento de éstos a las normas laborales, una de ellas el pago del salario mínimo, con lo cual entendemos que se estaría protegiendo a los empresarios.

Si bien, puede o no ser cierto el comentario anotado anteriormente, también hay que tomar en consideración que la honorable Corte de Constitucionalidad, de fecha 3 de agosto del año 2004, declaró inconstitucional el Artículo 269 del Código de Trabajo, dejando únicamente vigente el primer párrafo, el cual señala: “Son faltas de trabajo y previsión social las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometen contra las disposiciones de este Código o de las demás leyes de trabajo o de previsión social, si están sancionadas con multa”; dentro del expediente número 898-2001 y 1014-2001 (Acumulado), sentencia publicada el 15 de noviembre del año 2004; basada la declaratoria, en la existencia, según la honorable Corte de Constitucionalidad, de violación a los artículos 103 segundo párrafo y 203 párrafo primero, tercero y cuarto de la Constitución Política de la República, al asignar función y resolución de conflictos (faltas) a una entidad administrativa, esclareciéndose también contrasentido de normas en un mismo cuerpo legal, del texto impugnado y del Artículo 23 del Código de Trabajo. La asignación de fondos generados por administración de justicia al Ministerio de Trabajo y Previsión Social viola lo dispuesto en el Artículo 203 segundo párrafo de la Constitución Política de la República.

Con lo anterior, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se ha quedado sin un manantial de ingresos muy importante, para poder solventar todo lo necesario para el cumplimiento de sus funciones; por lo tanto como una medida necesaria ha decidido reducir las visitas de oficio a las empresas, y en la actualidad solo se toman en cuenta las denuncias por parte de los trabajadores, en este caso específico del incumplimiento al pago del salario mínimo; por lo tanto ha dejado de ser fructifica el control de la inspección general de trabajo a las empresas.

Dicha medida considero, que si bien no se cuenta con los ingresos económicos de antes, esto no significa que se deje de ejercer un control eficaz a las empresas, aún con solo un inspector de trabajo que posean, las visitas de oficio deben de realizarse, ya que esta es la acción directa, a mi parecer, que tiene el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para verificar el cumplimiento de los precepto legales de trabajo, y así con ello generar confianza en los trabajadores, para que crean en las leyes de trabajo del país.

5.1 Consecuencias legales

Algunas de las causas del incumplimiento al pago del salario mínimo, siempre indicando que debido a lo complejo para obtener información, no se sabe a ciencia cierta las causas principales, trataremos de tomar en cuenta algunas situaciones.

- a) La contravención al pago del salario mínimo, no es nuevo, sino ha existido paralelamente al establecido legalmente, y suelen argumentar sus opositores, que el mismo no puede ser sustraído de la oferta y la demanda, lo que constituye un obstáculo a esa ley económica.
- b) Debido a los constantes cambios que repercuten a los países como el nuestro, que dependen de una economía extranjera para su desarrollo y más aún, que la crisis a causa de los atentados terroristas realizados a diversos países, la caída de precios de diversidad de productos; son justificaciones que toman como pretexto los dueños de los medios de producción, para no cumplir con el mandato legal, sin embargo sus formas suntuarias de vida no cambian, e incluso cada día son más sus activos en diferentes negocios que incluso se manejan en monedas extranjeras de mayor valor, como el dólar de los Estados Unidos de Norte América; ya que el empresario mientras más tiene más quiere con menos gastos de inversión.
- c) Justifican su incumplimiento en el pago del salario mínimo, los patronos, en las cargas tributarias, las cuales se han convertido en juego político, obstaculizan su desarrollo productivo y que se ven seriamente afectados para cumplir con el pago del salario mínimo, lo que da lugar incluso a despidos de gran cantidad de trabajadores.

Es muy difícil saber con exactitud la situación económica de los patronos que se niegan a pagar el salario mínimo legal, ya que distintos son los argumentos, sin embargo también hay que ser concientes y decir, que aunque son pocos los que cumplen, con sus obligaciones laborales, si los hay e incluso algunos rebasan las expectativas, y al carecer de algún documento objetivo que señale las causas, tendremos necesariamente que especular.

Habiendo manifestado algunas que se presumen son las causas del incumplimiento del pago del salario mínimo, desarrollaremos especialmente las diferentes consecuencias de la omisión del imperativo legal.

Es consecuencia lo que se produce por ejecución de un acto, hecho o actividad y nos da un resultado, que puede ser negativo o positivo y que en este caso produce efectos jurídicos, entre ellos tenemos la falta de cumplimiento del contrato de trabajo, ya sea individual o colectivo, que aunque no exista o sea verbal, como faculta la ley para trabajadores del campo o campesinos, la falta de éste, será siempre imputable al patrono, pues así lo indica el Artículo 30 del Código de Trabajo, además de que el mismo código y por incumplimiento del contrato, el trabajador queda facultado para que pueda optar legalmente a reivindicar sus derechos por la vía judicial, ésta o éstas consecuencias no son las únicas.

Entre diferentes consecuencias por su efecto, se puede determinar en primer lugar, sin que por eso sea la más importante consecuencia jurídica del incumplimiento, la que acertadamente faculta al trabajador, para que haga acopio de lo que al respecto determina nuestro ordenamiento legal, Código de Trabajo Decreto número 1441, en su Artículo 76, en el cual señala circunstancias por las que puede darse por terminado el contrato de trabajo, y establece entre otras, la causal imputable a una de las partes; el Artículo 79 del mismo cuerpo legal señala en su literal a) que una de las causas que facultan al trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo, ocurre: "Cuando el Patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones de ley".

En este caso la ley da facultad al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, circunstancia que más que favorecerlo lo perjudica, a mi parecer, pues sin duda alguna, si opta dar por concluida su relación laboral, será un desempleado por tiempo indeterminado, además de la incertidumbre de la duración de un indeseado proceso judicial laboral, para reclamar sus prestaciones por medio del procedimiento ordinario laboral ante los órganos jurisdiccionales de la república.

Una consecuencia lógica, corresponde netamente al derecho y que se deriva precisamente de la negativa al pago de todo lo que en ley corresponda al trabajador, da lugar a que éste pueda interponer una demanda ante los órganos jurisdiccionales correspondientes (juzgado de trabajo y previsión social o en dado el caso juzgado de paz, si no hubiere en el lugar), lo cual además de consecuencia de carácter jurídico conlleva al trabajador las de carácter económico, que además de que no le han remunerado ni siquiera con el salario mínimo completo, en virtud del proceso deberá de hacer gastos extras, de los que con mucha incertidumbre se duda su recuperación.

Cabe señalar que colateralmente, a la demanda, si ésta es elocuente y que el demandado (en este caso el patrono), la acepta parcialmente o en su totalidad, da lugar a proceder en la vía ejecutiva, según lo establece el último párrafo del Artículo 340 del Código de Trabajo.

También puede interpretarse como otra consecuencia jurídica derivada del incumplimiento del pago del salario mínimo, a los trabajadores del sector privado de la zona uno de la cabecera departamental de Escuintla, y de forma indirecta la insolvencia económica en que se verán afectados los mismos trabajadores y sus familias, ya que se verán afectados con una serie de problemas de diferente índole, uno de ellos sería, contratar mutuos con personas jurídicas o individuales, que les imponen condiciones onerosas o ser sujeto de demandas, negación de créditos, entre otros problemas que derivan del incumplimiento del pago del salario mínimo por parte del patrono, ya que si bien es cierto que posiblemente el trabajador no es el que aporta todos los gastos de la familia, si aporta lo suficiente para sufragar la mayoría.

El incumplimiento del pago del salario mínimo, faculta al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, que en determinado momento puede ser contraproducente de optar por éste derecho, ya que el período de desempleo puede ser muy prolongado dada la situación actual en la que vive el país, entonces el trabajador, en caso muy serio, puede ser considerado peligroso, según lo que regula el Código Penal Decreto número 17-73 del Congreso de la República en su Artículo 87 numeral 5: “La vagancia habitual; se entiende por vago el que teniendo aptitud para ejecutar un trabajo remunerable se mantiene habitualmente en holganza, viviendo a costa del trabajo de otros, o de mendicidad, o sin medios de subsistencia conocidos”.

En el ámbito civil, también encontramos tutelaridad hacia figuras del derecho de laboral, tal como lo establece el Artículo 306 del Código Procesal Civil y Mercantil Decreto Ley 107, numeral 3: Bienes inembargables “La totalidad de los salarios o sueldos y de honorarios, salvo sobre los porcentajes autorizados por leyes especiales y, en su defecto por el Código de Trabajo”, lo que entendemos los artículos 96 y 97 del Código de Trabajo.

5.2 Consecuencias sociales

Se confirma en base a norma constitucional, que el trabajo es una obligación social, y que la vagancia, según lo comentado anteriormente, puede ser declarada en jurisdicción penal como un estado de peligrosidad y que la misma puede darse como consecuencia de la terminación del contrato de trabajo por diversas causas y que en todo caso como, se sostiene, tiene consecuencias de carácter social.

La sociedad es el conjunto de individuos o personas que habitan un mismo espacio territorial, y que están unidos por características e intereses que son comunes a todos los que la conforman; podremos hincar, que los trabajadores contribuyen a que los intereses comunes se logren a través de la actividad laboral que realizan, asimismo, los empleadores son parte de la sociedad y contribuyen a los fines que la sociedad en su conjunto persigue a través de contratar la actividad laboral que necesitan de los trabajadores, fines o intereses que son representados por valores abstractos, de los cuales solo podemos apreciar sus resultados, entre ellos algunos que son comunes a la sociedad, tales como los

de justicia, salud, educación, que ciertamente tienen intrínsecos otros valores que son fundamentales para la consecución de los objetivos o fines.

Al parecer todo se presenta con desarrollo notable en una sociedad, pero el problema se origina, cuando un miembro o varios miembros de la sociedad no cumplen con el deber que la misma sociedad ha impuesto a todos sus miembros que gozan de capacidad, por medio de leyes, normas o reglas, y es precisamente el incumplimiento de ellas la causa que afecta directamente a la persona determinada y paralelamente a la sociedad.

Cuando un trabajador ha sido despedido injustificadamente, o el despido es indirecto, que para los efectos sociales será lo mismo, a partir del momento de estar desempleado el trabajador, la sociedad tiene una persona más, entre una cantidad muy notable, que no aporta, no produce y que en determinado momento se convierte en una carga social, además que potencialmente y según las necesidades personales o familiares, y ante la escasez de empleo existente, originadas por causas endógenas, como las malas políticas laborales y económicas por parte del gobierno, y factores exógenos, como la famosa desaceleración de los países económicamente fuertes, cuyos efectos son perceptibles en los países en vías de desarrollo de los cuales formamos parte; puede en determinado momento y guiado únicamente por su necesidad de satisfacer compromisos o responsabilidades de tipo económico o familiar, verse influenciado por conductas que lo llevan a da desesperación, conductas negativas y hasta la delincuencia en sus diferentes manifestaciones, de las cuales se derivan sanciones de carácter penal, civil, administrativas, así como daños psicológicos que se pueden causar a las demás personas, miembros de la familia.

Una consecuencia social, que surge del incumplimiento al pago del salario mínimo, nace a razón de la insuficiencia de dinero que alcance para cubrir costos propios del sostenimiento del hogar conyugal; es la desintegración familiar, claro que hablamos de trabajadores que han contraído matrimonio o dado el caso que no es muy extraño, tengan conviviente; los trabajadores al ser requeridos al cumplimiento de sus obligaciones se ven

imposibilitados de satisfacer dicho requerimiento, dando inicio de riñas con la pareja y muchas veces optan por el abandono del hogar ya sea temporal o definitivamente.

El trabajador desempleado, cuando adquiere ese desagradable nivel, incurren en algunas tendencias, por ejemplo la caída en vicios como el alcoholismo y drogadicción, que al mismo tiempo que alimenta su debilidad, los convierte en personas peligrosas, y es potencialmente proclive a la delincuencia, misma que en la actualidad se ha apoderado de la cabecera departamental de Escuintla, y que desafortunadamente se ha generado e incrementado el fenómeno social denominado “Maras”, cuyas acciones tienden definitivamente a desestabilizar a una sociedad, y los jóvenes desempleados tratan de ingresar, al no poder obtener un empleo que llene sus necesidades mínimas indispensables para su subsistencia, y todo a consecuencia posiblemente al incumplimiento del pago del salario mínimo, de lo cual deriva el desempleo, claro esta ligado con otras causas.

En resumen, se han expuesto algunas consecuencias de carácter jurídico y social, causadas por el incumplimiento del pago del salario mínimo, que obviamente será siempre imputable al patrono, y que no son las únicas, pues es innegable que existen muchísimas, unas semejantes a las mencionadas y otras completamente diferentes, pero siempre, relacionadas al incumplimiento que se trata en esta tesis, y que será interminable por falta de controles efectivos de la autoridad gubernamental obligada, responsable del cumplimiento de las leyes laborales, específicamente la Inspección General de Trabajo, dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que aunque se admite que económicamente no se le da la importancia debida en el presupuesto general de la nación, no toma las medidas más elementales para cumplir su función, cumpliendo a cabalidad con sus responsabilidades básicas que la ley estipula, en el Artículo 278 del Código de Trabajo que en su primer párrafo señala: “La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque los patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro”.

Ese sentido hace falta un poco de voluntad política de las autoridades mencionadas, para priorizar ese problema y así erradicar por medio de los controles efectivos el problema del incumplimiento en el pago del salario mínimo a los trabajadores del sector privado de la zona uno en la cabecera departamental de Escuintla, convirtiéndose la Inspección General de Trabajo en una dependencia responsable por su inexplicable inactividad al respecto.

CAPÍTULO VI

6. Investigación de Campo

El muestreo contemplado dentro del plan de investigación se llevo a cabo por medio de cuestionario contestado por 50 trabajadores, que laboran en el sector privado en la zona uno de la cabecera departamental de Escuintla, si bien no representa una cantidad considerable, si refleja la realidad sobre el problema que es tema de ésta tesis.

El cuestionario dirigido, consta de 10 preguntas directas y que fue desarrollado asumiendo que es de fácil comprensión y entendimiento, para ser contestado por los trabajadores.

Las preguntas dirigidas fueron las siguientes:

Pregunta No, 1 ¿Sabe usted que es el salario mínimo?; esta pregunta se planteo con el deseo de establecer el conocimiento que tienen los trabajadores sobre este derecho.

Pregunta No. 2 ¿Sabe usted cuanto es el salario mínimo que le debe pagar su patrono?; esta pregunta se dirigió con el propósito de determinar si los trabajadores saben el monto actual del salario mínimo que deben devengar.

Pregunta No. 3 ¿Sabe usted que el salario mínimo para trabajo no agrícola es de Q39.67 diarios?; esta pregunta fue dirigida para corroborar el conocimiento del monto actual del salario mínimo, por los trabajadores.

Pregunta No. 4 ¿Gana usted por los menos el salario mínimo?; esta pregunta se planteó con el ánimo de determinar si los trabajadores obtienen el pago del salario mínimo legal a que tienen derecho.

Pregunta No. 5 ¿Recibe usted puntualmente el pago del salario mínimo?; esta pregunta fue planteada con el propósito de establecer si se les paga en la fecha convenida o legal.

Pregunta No. 6 ¿Por qué causas considera que no le pagan el salario mínimo?; esta pregunta se planteó para establecer si los trabajadores conocen el motivo por el cual el patrono incumple su obligación.

Pregunta No. 7 ¿Sabe usted a donde se debe acudir si no le pagan el salario mínimo?; esta pregunta se planteó con el ánimo de determinar si los trabajadores saben que hacer al momento que nos les paguen el salario mínimo.

Pregunta No. 8 ¿Sabe usted que es la Inspección General de Trabajo?; esta pregunta se planteó para determinar si la Inspección General de Trabajo se ha dado a conocer para que los trabajadores conozcan la Institución.

Pregunta No. 9 ¿La Inspección General de Trabajo ha visitado la empresa en que usted trabaja?; esta pregunta es dirigida a establecer el control que ejercen la Inspección General de Trabajo en la verificación del cumplimiento de las normas de trabajo, en las empresas de la zona uno de la cabecera departamental de Escuintla.

Pregunta No. 10 ¿Con que frecuencia ha visitado la Inspección General de Trabajo la empresa en que usted trabaja?; esta pregunta es dirigida a determinar la secuencia de control que debe de ejercer la Inspección de Trabajo a las empresas.

6.1 Resultados estadísticos

Aquí apreciaremos los resultados reales que me dan la razón en la sustentación de la presente tesis, en lo que concierne a la falta de cumplimiento del salario mínimo a los trabajadores del sector privado de la zona uno, en la cabecera departamental de Escuintla.

En lo correspondiente a la **pregunta número 1**, de 50 trabajadores entrevistados, 33 trabajadores manifestaron si saber que es el salario mínimo, y 17 indicaron que no sabían, entonces el resultado nos da, que el 65% de ellos, si tienen conocimiento de que es el salario mínimo, y el 35% no saben.

La **pregunta número 2**, revela que de los 50 trabajadores entrevistados, 40 de ellos no saben la tasa legal actual del salario mínimo que deberían devengar, esto indica que ellos resultan ser el 80% de los trabajadores entrevistados, y el 20% restante o sea 10 de los trabajadores si saben a cuanto equivale la tasa del salario mínimo.

La **pregunta número 3**, indica que el 80% de los trabajadores entrevistados, corroboran no tener conocimiento del monto que deberían de recibir por sus patronos a

cambio de la prestación de sus servicios, sin embargo 10 de los trabajadores si lo tienen lo que constituye el 20%, de los 50 trabajadores entrevistados; esto genera un problema serio para los trabajadores, ya que al no tener conocimiento de cuanto les deberían de pagar, reciben lo que el patrono les da en concepto de pago, y normalmente los trabajadores por no tener problemas con ellos, se conforman con lo que les den.

La **pregunta número 4**, demuestra, que en las empresas privadas de la zona uno, de la cabecera departamental de Escuintla, el 35 trabajadores de 50 entrevistados no obtienen ni siquiera el salario mínimo como remuneración, por sus servicios prestados, esto equivale al 70% de los trabajadores, y 15 trabajadores si lo hacen lo que indica que es solamente el 30%, que obtiene este derecho como debe ser, es de gran importancia esta pregunta, pues de los resultados que de ella se derivan, dan razón a la sustentación de la presente tesis, y con ello se puede señalar que hay incumplimiento en el pago del salario mínimo a los trabajadores del sector privado de la zona uno de la cabecera departamental de Escuintla.

La **pregunta número 5**, hace referencia que de 50 trabajadores entrevistados, 15 trabajadores reciben el pago del salario mínimo, el 70% de ellos no reciben puntualmente el pago de su salario, por lo que conlleva problemas económicos para ellos y su familia.

La **pregunta número 6**, demuestra que a consideración de 33 trabajadores, que constituyen el 65% de los entrevistados, de un total de 50 de ellos, consideran que los patronos no saben que deben de pagar por lo menos el salario mínimo; y el 35% esto significa 15 trabajadores, han manifestado que es por la falta de producción; por lo que el margen es notorio, estaríamos descartando que no lo pagan por falta de dinero porque si hay producción, sino en todo caso según los trabajadores es por que no lo saben; creo que no es del todo cierto, ya que los patronos por lo regular siempre están enterados de esta situación con respecto a la remuneración mínima obligatoria establecida por la ley.

La **pregunta número 7**, demuestra que 23 trabajadores que constituyen el 43%, de 50 trabajadores entrevistados si saben a donde acudir si no les paga el salario mínimo, pero contrario a ello 27 de los trabajadores no saben a donde acudir, lo que resulta que el

57% de ellos, se encuentran sin tener conocimiento de que hacer al momento de no recibir esta remuneración mínima, por lo que creemos que hace falta más publicidad por parte de la Inspección General de Trabajo, para darse a conocer, y que los trabajadores sepan que hacer en estos casos.

La **pregunta número 8**, esta interrogante tiene relación con la anterior, y como tal nos encontramos que 23 trabajadores de 50 entrevistados, si saben que es la inspección general de trabajo, y 27 de ellos no, que da como resultado que el 43% si tienen conocimiento y 57% no lo tienen; por lo que la Inspección General de Trabajo, debe darse a conocer más y de mejor manera, para que los trabajadores tengan el apoyo necesario, para evitar que los patronos incumplan con el pago del salario mínimo a los éstos, y generar en ellos la confianza necesaria hacia la Institución encargada de velar por el cumplimiento de las normas de trabajo.

La **pregunta número 9**, refleja que 40 trabajadores entrevistados de 50, constituyen el 80% de ellos, han manifestado que la Inspección General de Trabajo, no ha visitado la empresa en la que prestan sus servicios, y 10 de ellos, que demuestran el 20%, manifestaron que dicha institución estatal, si ha visitado el lugar en que desempeñan sus servicios, claro esta que la información es tomada a la fecha en que fue resuelta la encuesta; por lo que señalamos, que la Inspección General de Trabajo, debe de realizar visitas cotidianas a las empresas ubicadas en la zona uno de la cabecera departamental de Escuintla, para ejerce un mejor control y velar por el cumplimiento de las normas de trabajo por parte de los patronos; esto confirma la hipótesis, ya que la Inspección General de Trabajo debe actuar más estrictamente en el cumplimiento de sus obligaciones.

La **pregunta número 10**, demuestra, que del 20% que manifestaron anteriormente que la Inspección General de Trabajo sí los ha visitado, el 50% indicó que solamente una o dos veces los han visitado, el 20% de ellos señalo que sólo una vez los han visitado, el 15% indicó que las visitas fueron más de dos veces y el 15% restante señaló que no los han visitado, recordando siempre que es a la presente fecha en que resolvieron la encuesta; por lo anterior, la Inspección General de Trabajo en la secuencia de control es ineficiente para evitar que se les viole los derechos a los trabajadores.

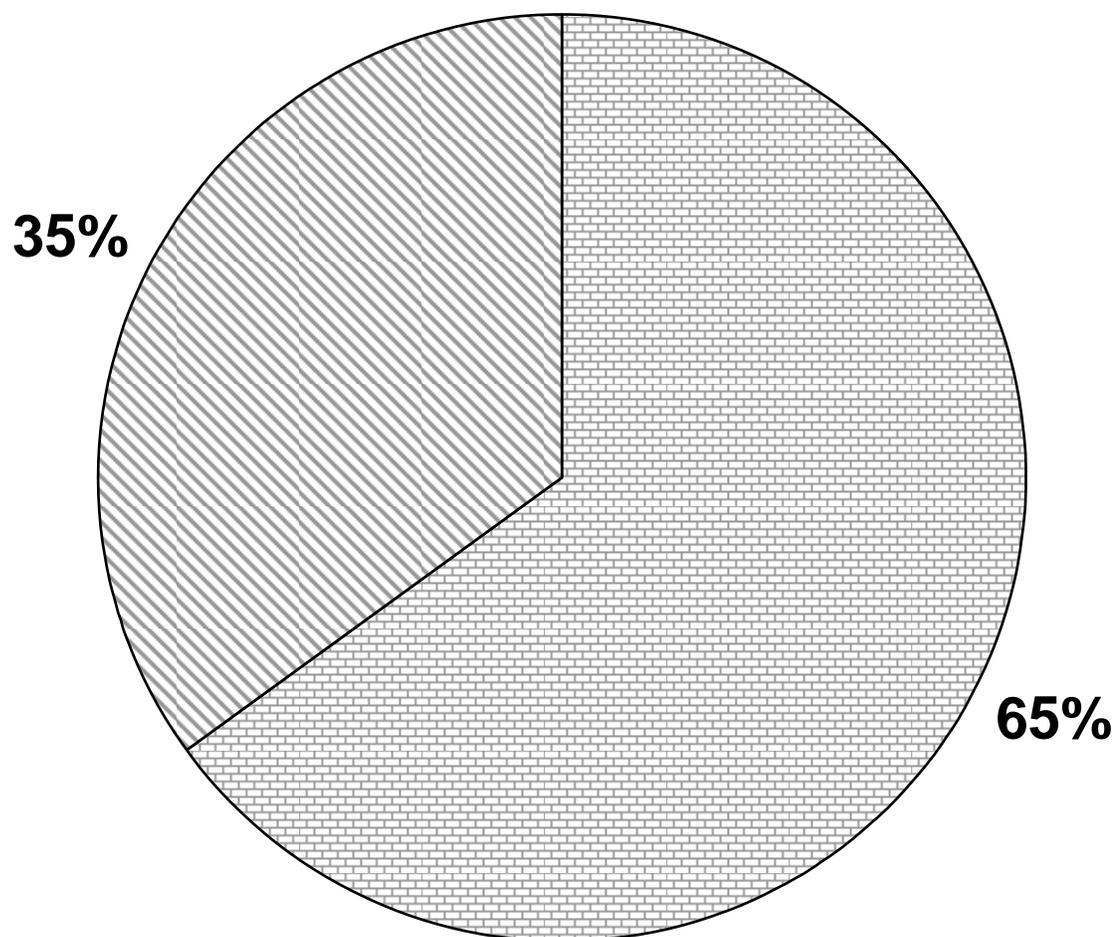
CONCLUSIONES

1. Debido a la falta de estrictos controles de supervisión por parte de la Inspección General de Trabajo, en la zona uno de la cabecera departamental de Escuintla, los patronos incumplen el pago del salario mínimo a los trabajadores del sector privado.
2. Los patronos no cuentan con bases congruentes y objetivas que indiquen que realmente no tienen las condiciones económicas que imposibiliten la obligación de pagar a los trabajadores del sector privado, la cantidad que exige la ley, en concepto de salario mínimo.
3. Debido al incumplimiento del pago de salario mínimo, los trabajadores se ven obligados a desarrollarse dentro de la sociedad de una forma paupérrima, lo que en muchas ocasiones, es causa que afecta las relaciones familiares.
4. La existencia legal de una garantía constitucional como el salario mínimo, es necesaria en nuestro medio, ya que aumenta el nivel de vida del trabajador, así como su poder adquisitivo, con lo cual se beneficia no sólo a él mismo, sino además al patrono, quien obtendrá una mejor calidad de trabajo
5. Al momento de reglamentar la retribución mínima, ésta debe hacerse mediante fórmulas concretas, basadas en hechos reales comprobados y nunca sobre bases abstractas derivadas de presunciones y discusiones legislativas. Por lo que es contraproducente la emisión de preceptos jurídicos, que sin tomar en cuenta los factores que intervienen en el estudio del salario mínimo, se fijan, aumentan o disminuyen las tasas de salarios mínimos incongruentes con la realidad nacional.
6. El salario mínimo está encaminado a garantizar, especialmente, a todos aquellos trabajadores del sector privado que no laboran en empresas en las cuales existen organizaciones sindicales que celebren constantemente pactos colectivos de condiciones de trabajo, mismo que logran en muchas ocasiones la superación del mismo.

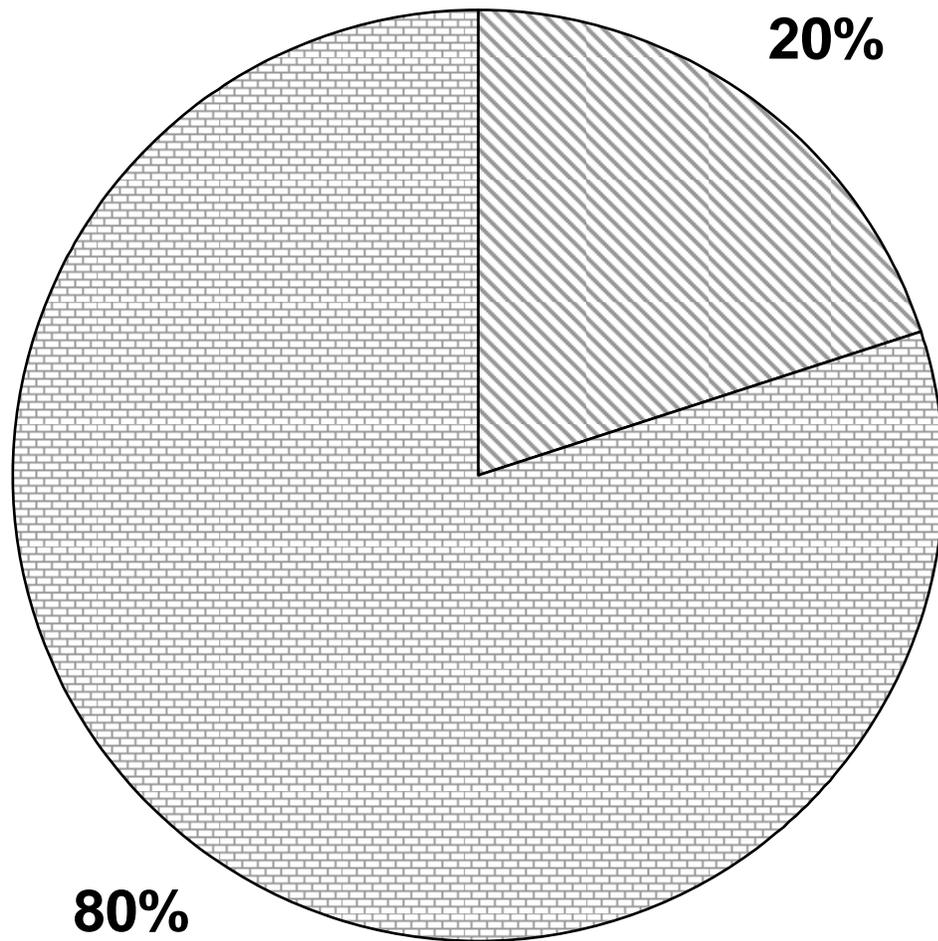
RECOMENDACIONES

1. Que la Inspección General de Trabajo ejerza mayor control en las distintas regiones económicas, con el fin de verificar el cumplimiento del mandato legal en la fecha indicada por patronos o trabajadores para el pago de salarios.
2. Que la dependencia antes mencionada, disponga de un mejor número de inspectores de trabajo, para que velen por el cumplimiento de los preceptos legales y, además, se lleven a cabo estudios para determinar los factores que inciden en el salario mínimo.
3. Que se realice publicidad a través de los medios nacionales de comunicación, sobre los derechos de los trabajadores, los procedimientos existentes y la manera de hacer efectivos dichos derechos.
4. Que el trabajador al momento de tener el conocimiento que no se le está pagando el salario mínimo, acuda a la institución estatal encargada de velar por el cumplimiento de las normas legales laborales (Inspección General de Trabajo), para que formule su denuncia respectiva.
5. Que la Inspección General de Trabajo realice visitas espontáneas a las diferentes empresas del sector privado de la zona uno, en la cabecera departamental de Escuintla, para que verifique que a los trabajadores se les pague el salario mínimo que deben de obtener por la prestación de sus servicios.

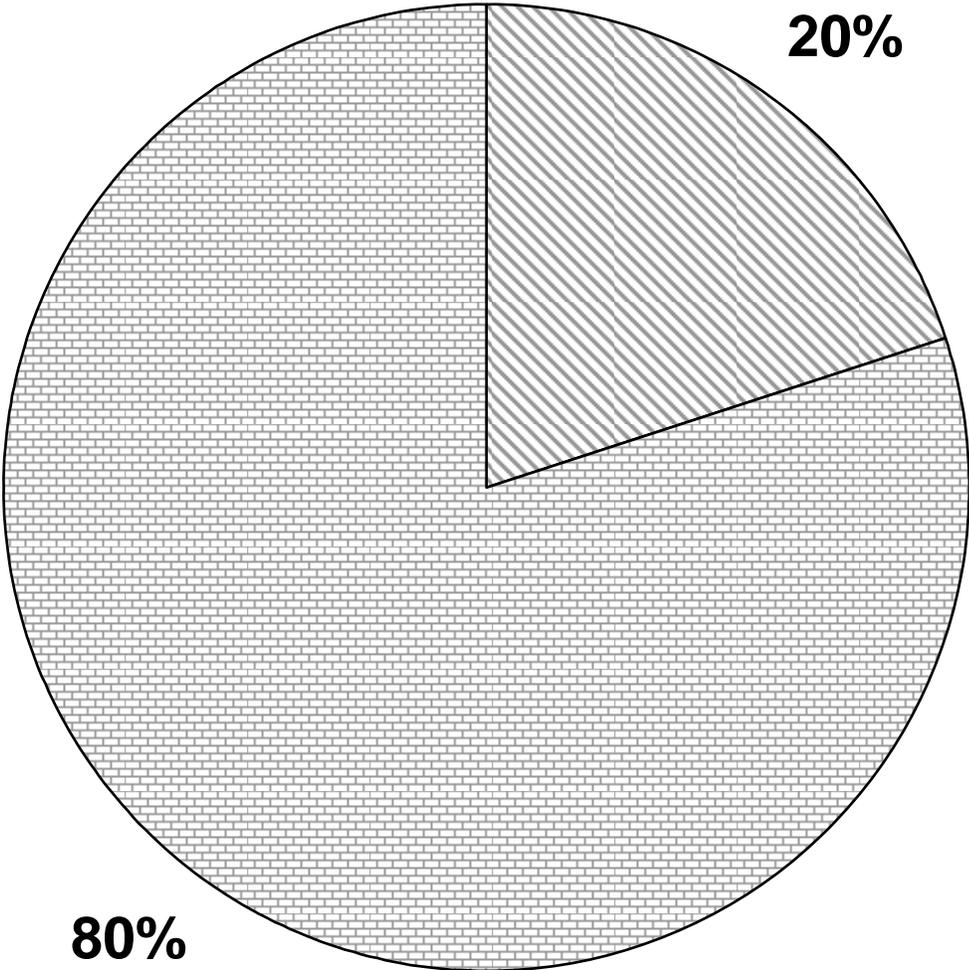
GRÁFICA No. 1



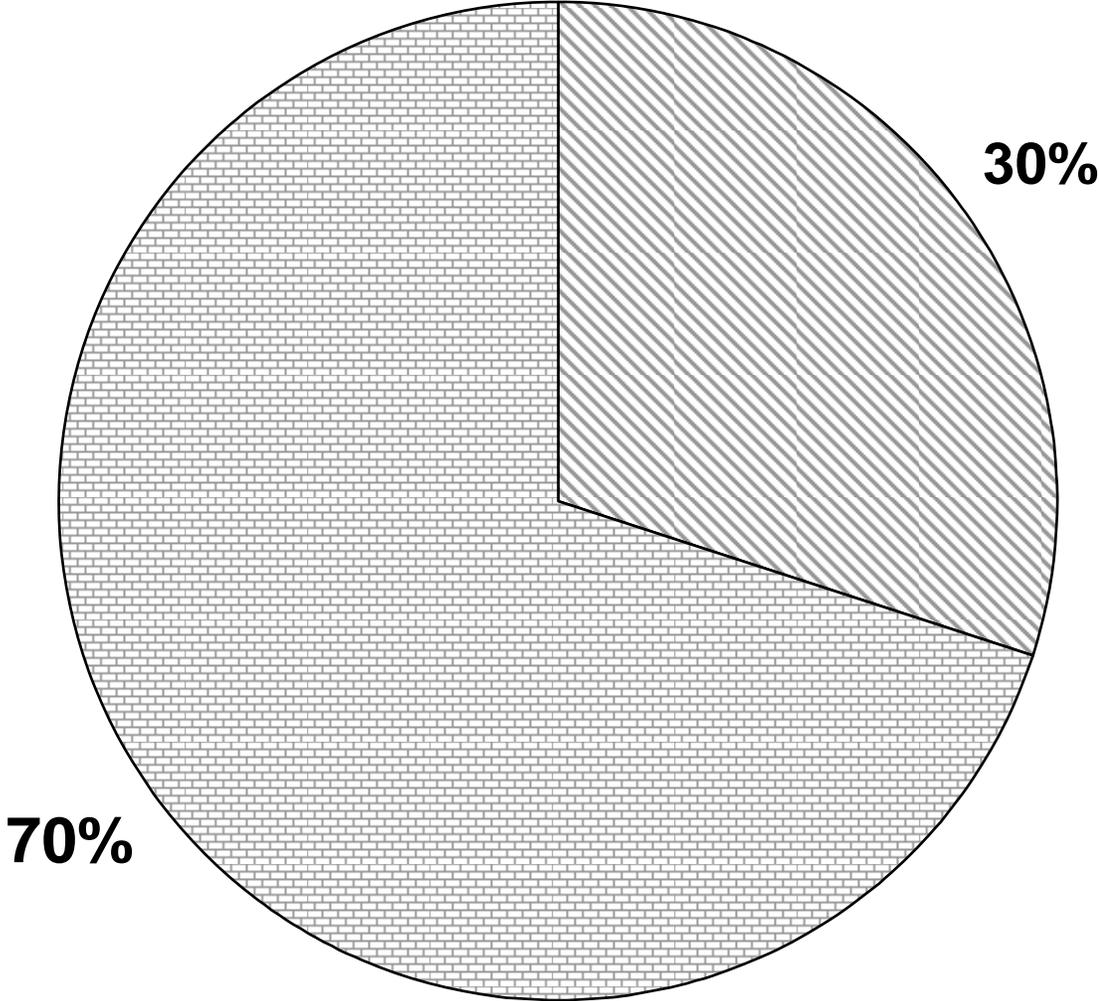
GRÁFICA No. 2



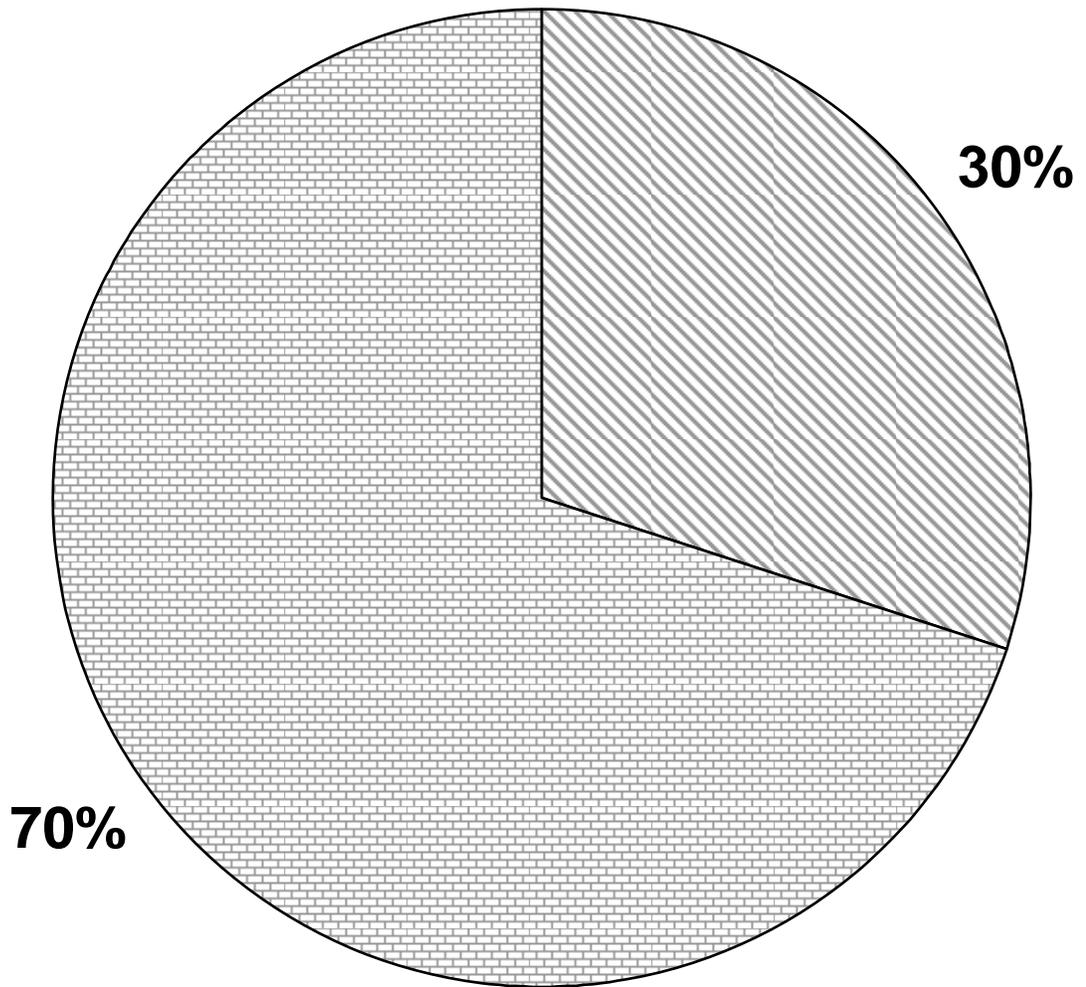
GRÁFICA No. 3



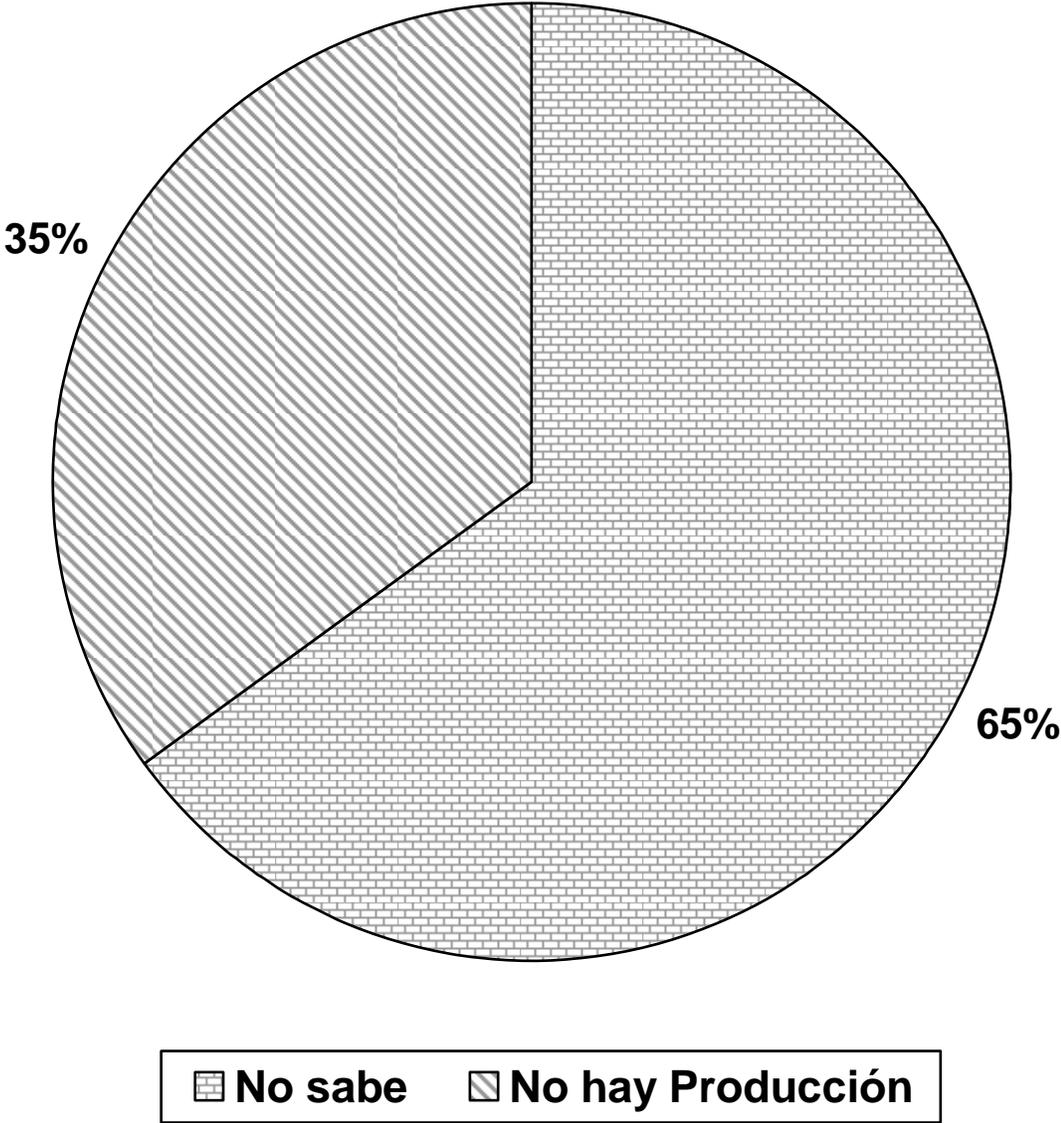
GRÁFICA No. 4



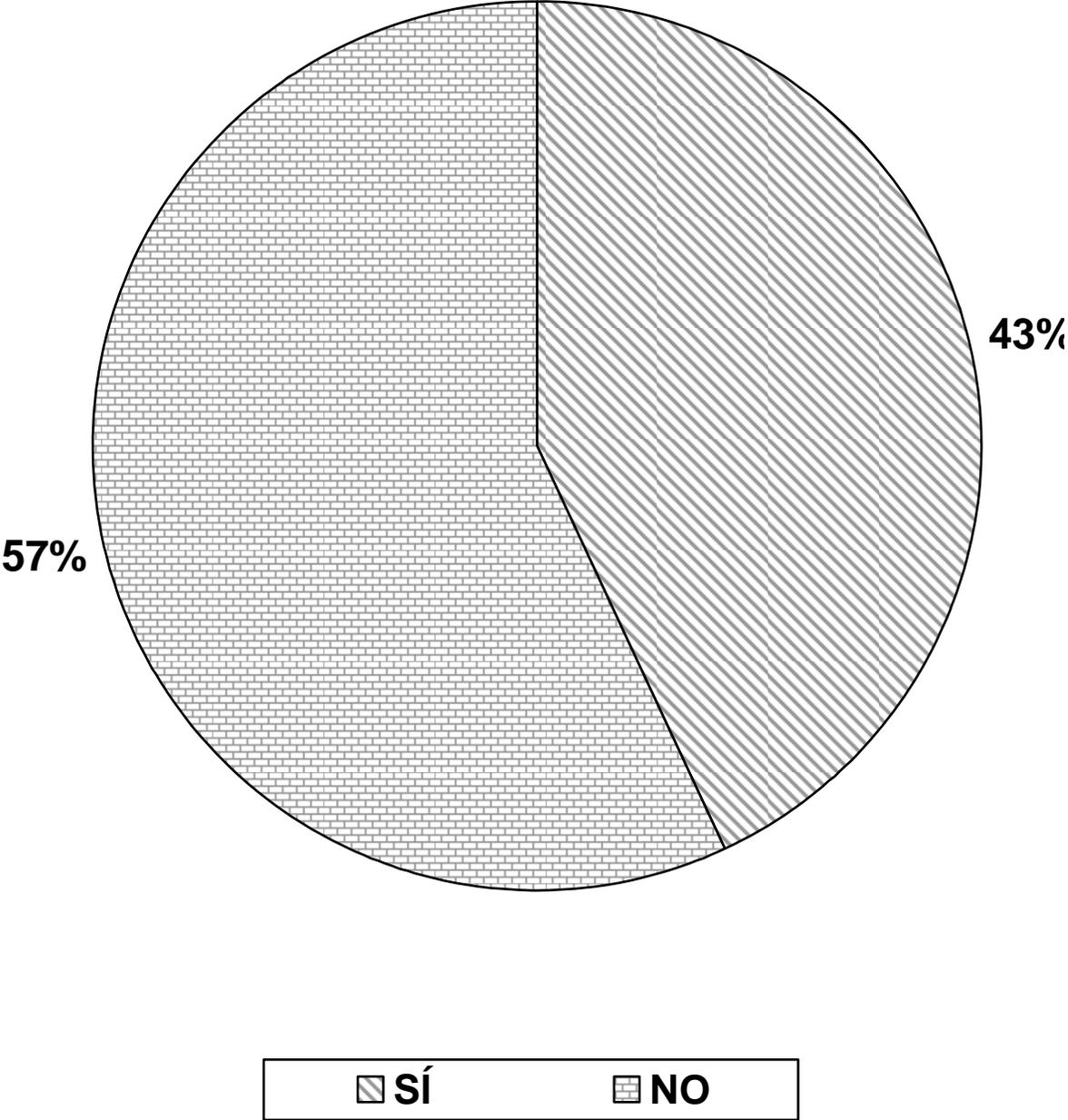
GRÁFICA No. 5



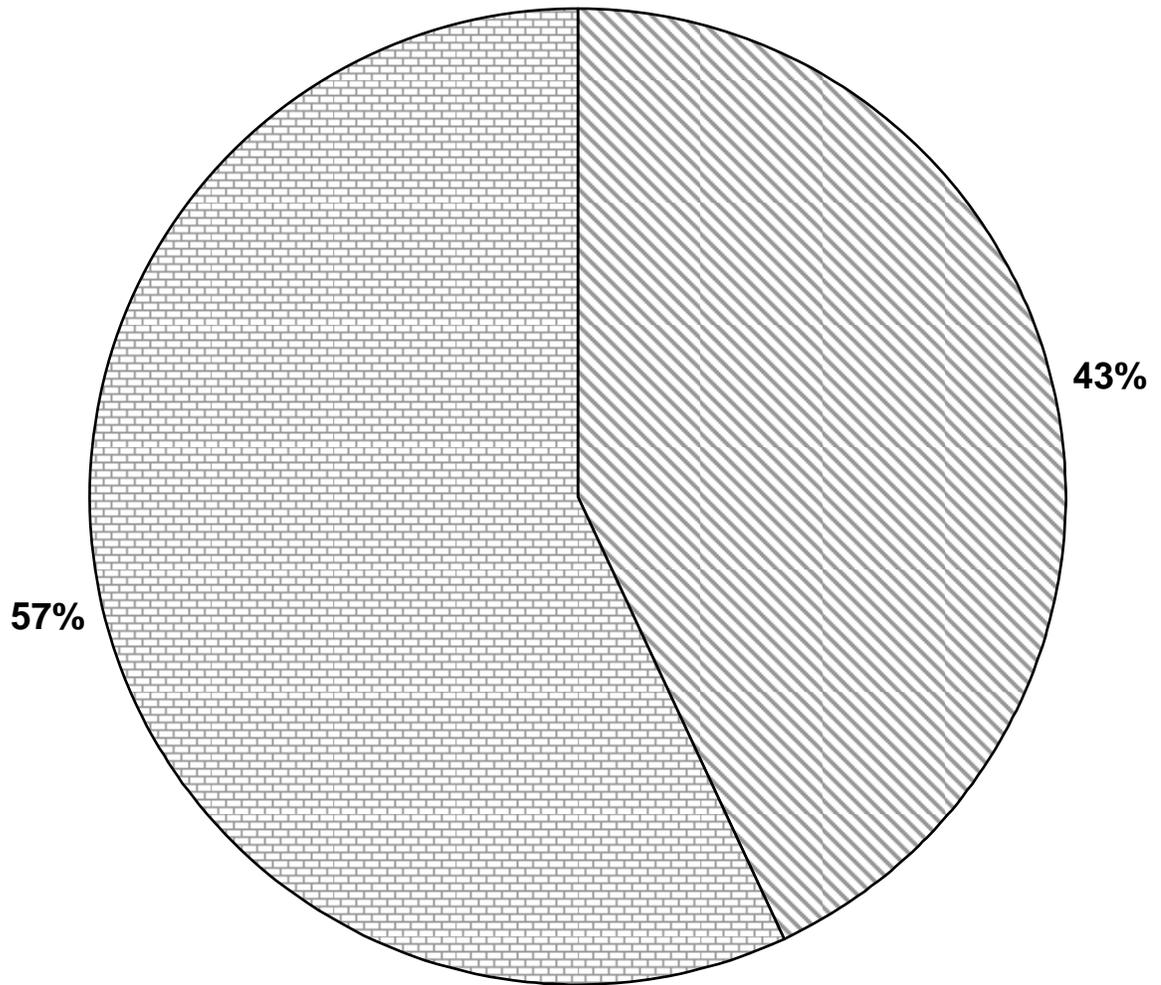
GRÁFICA No. 6



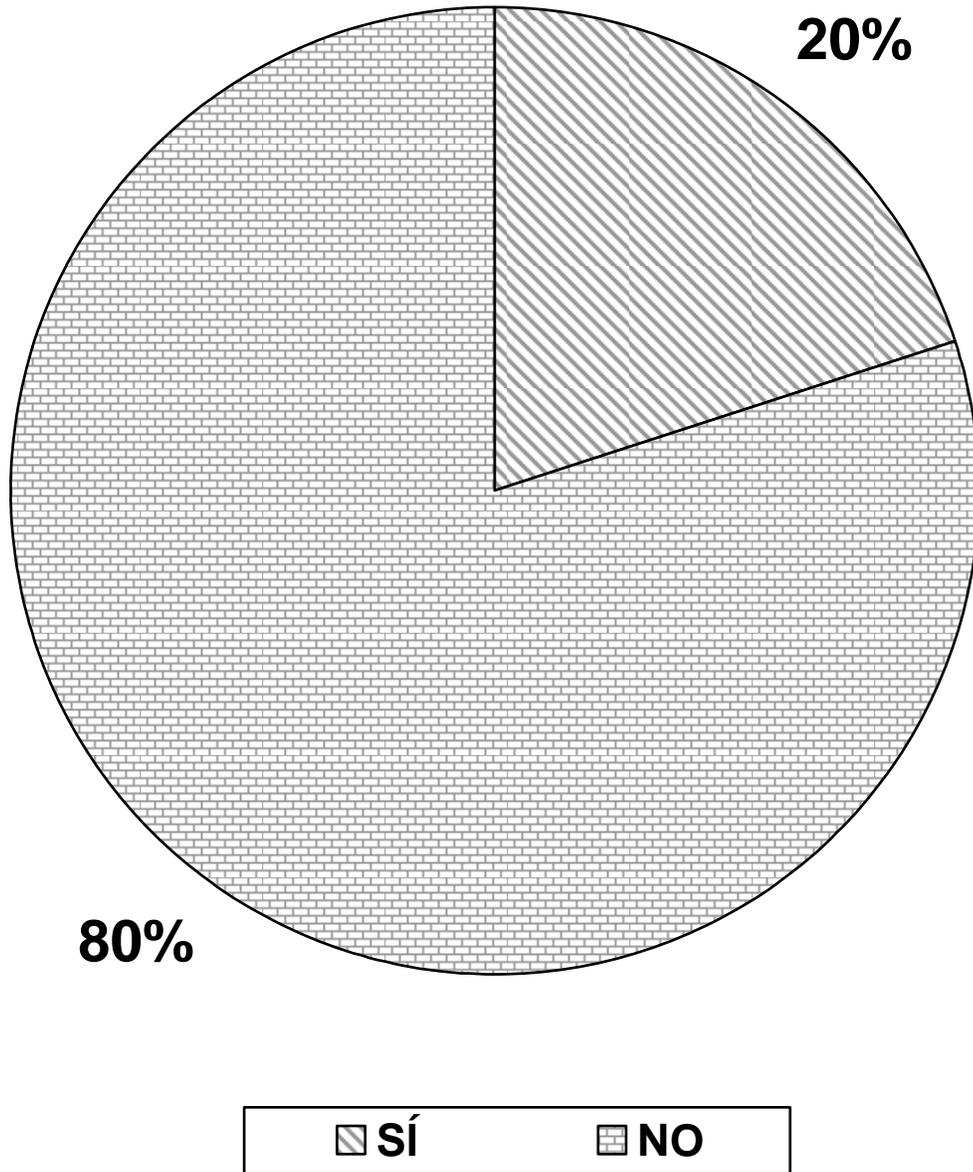
GRÁFICA No. 7



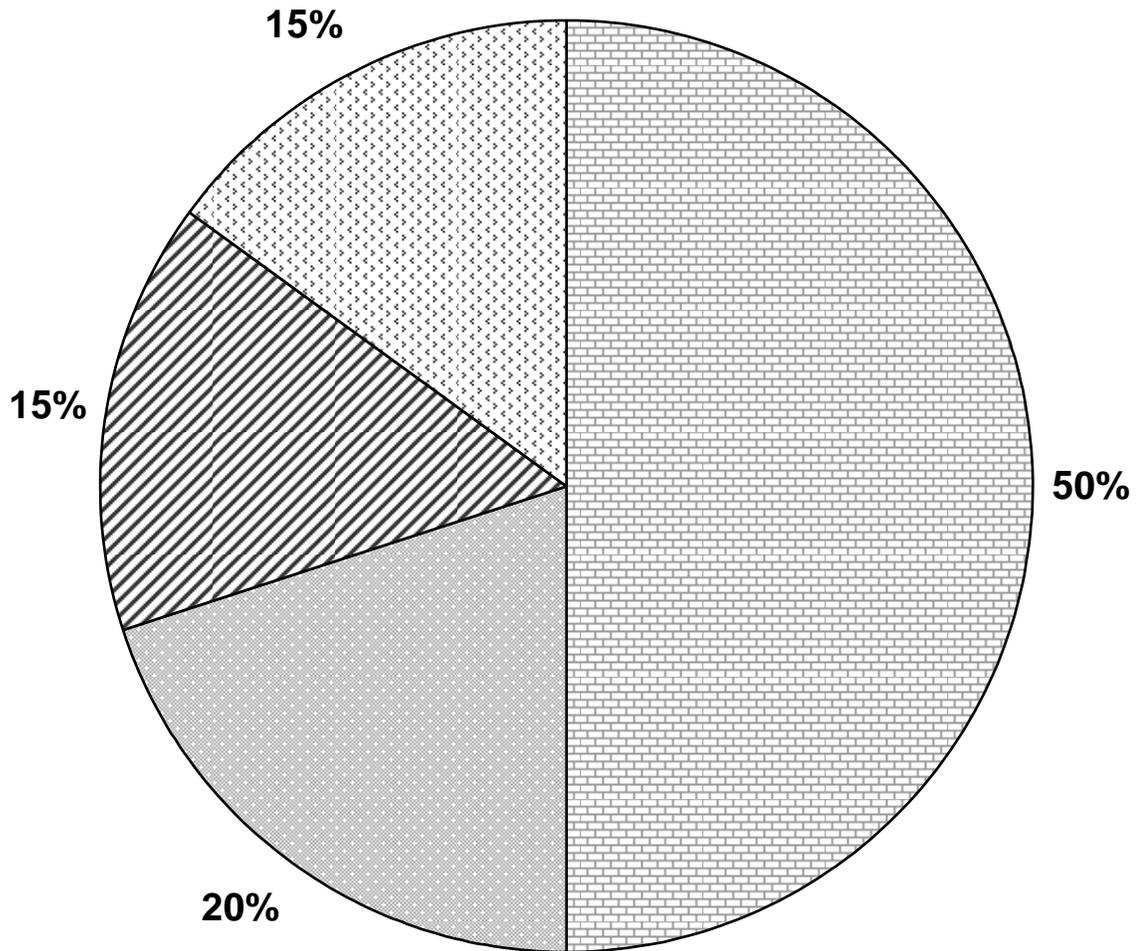
GRÁFICA No. 8



GRÁFICA No. 9



GRÁFICA No. 10



BIBLIOGRAFÍA

BAYON CHACÓN, G-PÉREZ BOTIJA, E. **Manual del derecho de trabajo**. 1t., Madrid España: Ed. D. Marcial Pons-Libros Jurídicos, 1969.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. **Derecho individual del trabajo**. Textos Jurídicos Universitarios; México: Ed. Harla, 1985.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. 14^a. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1979.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Alcalá Luís, Zamora y Castillo. **Tratado de política laboral**. 2t. y 3t., Buenos Aires, Argentina: Ed. Talleres gráficos Carollo S. C. A., 1982.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Ed. Gráficos P y L., (s.f.)

DAMMAN, Ricardo. **El fraude al trabajador en el pago de su salario mínimo, necesidad de su tipificación legal**. Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. 1986.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. 12^a. ed.; México: Ed. Porrúa S.A. 1970.

DOBB, Maurice. **Salarios**. 3^a. ed.; México: (s.e.), 1949

ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Guatemala: Ed. Impresos D&M. 1998.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luís. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios. 1969.

GARCÍA DE LEÓN, Aura Nelly. **Clasificación de los salarios en la República de Guatemala**. Tesis, Universidad de San Carlos de Guatemala. 1992.

GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho**. 27ª. ed.; México: Ed. Porrúa, S.A. 1997.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1981.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto 1441. Congreso de la República de Guatemala. 1971.

Acuerdo Gubernativo, número 765-2003, Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Acuerdo Gubernativo, número 378-2004, Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Convenio 95, sobre la Protección del Salario, de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Guatemala, 1949.

Convenio 99, sobre los Métodos para la fijación de salarios mínimos, de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Guatemala.

Convenio 100, sobre Igualdad de remuneración, de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Guatemala, 1951.

Convenio 131, sobre la Fijación de salarios mínimos, de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Guatemala, 1970.