

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Facultad de Ciencias Económicas
Licenciatura en Contaduría Pública y Auditoría



**Análisis del salario según la OIT y sus efectos en el ámbito laboral en
Guatemala**

(Artículo científico – Trabajo de graduación)

Eduardo Ernesto López Mateo

Guatemala, octubre 2019

**Análisis del salario según la OIT y sus efectos en el ámbito laboral en
Guatemala**

(Artículo científico – Trabajo de graduación)

Eduardo Ernesto López Mateo

M. Sc. Silda Miranda (**Asesora**)

M. Sc. Noelia Figueroa Duarte (**Revisora**)

Guatemala, octubre 2019

AUTORIDADES DE UNIVERSIDAD PANAMERICANA

M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrectora Académica

M.A. César Augusto Custodio Cóbar

Vicerrector Administrativo

Emba. Adolfo Noguera Bosque

Secretario General

AUTORIDADES FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

M.A. Ronaldo Antonio Girón Díaz

Decano

M. Sc. Samuel Aron Zabala Vásquez

Coordinador

Guatemala, 23 de diciembre de 2018.

Señores:

Facultad de ciencias económicas

Presente

Por este medio doy fe que soy autor del artículo científico titulado: **“Análisis del salario según la OIT y sus efectos en el ámbito laboral en Guatemala”** y confirmo que respeté los derechos de autor de las fuentes consultadas y consigne la citas correspondientes.

Acepto la responsabilidad como autor del contenido de este artículo científico y para los efectos legales soy el único responsable de su contenido.

Atentamente,



Eduardo Ernesto López Mateo

Carné No. 201803417

REF.: C.C.E.E.LIC.CPA.A03-PS.029.2019

**LA DECANATURA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
GUATEMALA, 28 DE OCTUBRE DE 2019**

DICTAMEN

Tutor: Licenciada Silda Iliana Miranda

Revisor: Licenciada Noelia Figueroa Duarte

Carrera: PEI En Contaduría Pública y Auditoria.

Artículo titulado: "Análisis del salario según la OIT y sus efectos en el ámbito laboral en Guatemala."

Presentado por: Eduardo Ernesto López Mateo.

Decanatura autoriza la impresión, como requisito previo a la graduación profesional.

En el grado de: Licenciado.


M.A. Ronaldo Girón
Decano
Facultad de Ciencias Económicas


Guatemala, 05 de julio 2019

Señores
Facultad de Ciencias Económicas
Universidad Panamericana
Presente

Estimados señores:

En relación al trabajo de artículo científico titulado, **Análisis del salario según la OIT y sus efectos en el ámbito laboral en Guatemala**, realizado por Eduardo Ernesto López Mateo, Carné 201803417, estudiante de Licenciatura en en Auditoría y Contaduría Pública, he procedido a la asesoría del mismo, observando que cumple con los requerimientos establecidos en la reglamentación de Universidad Panamericana.

De acuerdo con lo anterior, extiendo por este medio dictamen de aprobado.

Al ofrecerme para cualquier aclaración adicional, me suscribo de ustedes.

Atentamente,


M. Sc. Silda Iliana Miranda
Colegiado No.8455
Teléfono 58252144

Guatemala, 17 agosto de 2019

Señores
Facultad de Ciencias Económicas
Universidad Panamericana
Ciudad.

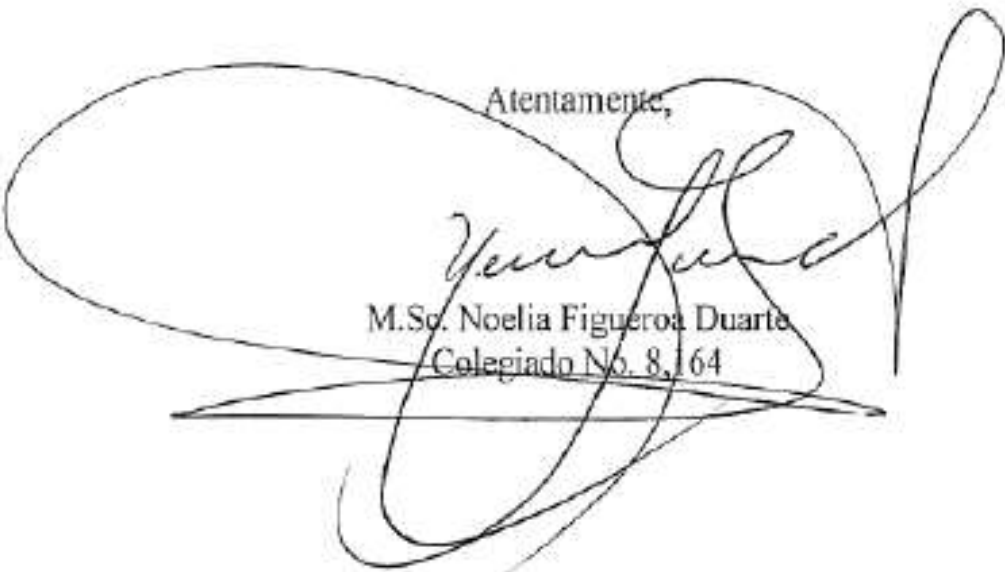
Estimados Señores:

En relación al trabajo de artículo científico titulado, **Análisis del salario según la OIT y sus efectos en el ámbito laboral en Guatemala**, realizado por **Eduardo Ernesto López Mateo**, carné 201803417 estudiante de Licenciatura en Auditoría y Contaduría Pública, he procedido a la revisión del mismo, observando que cumple con los requisitos establecidos en la reglamentación de la Universidad Panamericana.

De acuerdo con lo anterior, extendiendo por este medio dictamen de aprobado.

Al ofrecerme para cualquier aclaración adicional, me suscribo de ustedes.

Atentamente,



M.Sc. Noelia Figueroa Duarte
Colegiado No. 8,164

Dedicatoria

A Dios:

Por ser nuestro creador y fuente de toda sabiduría, por ser la principal fuente de inspiración, por ser el ejemplo a seguir, para servir a los demás y por todas sus bondades.

A mi familia y amigos

Por su apoyo incondicional y consejos, por estar conmigo cuando los he necesitado, por impulsarme hacia mis metas.

Universidad Panamericana: Por sus sabias enseñanzas, formarme como profesional y darme la oportunidad, de ser un profesional.

A mis asesores:

Por su apoyo, guía y paciencia en mi proceso de graduación. Silda Miranda, Noelia Figueroa y Susy Mejía por el compañerismo.

Contenido

	PÁG.
Abstract	i
Introducción	ii
1. Metodología	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Pregunta de Investigación	2
1.3 Objetivos de la Investigación	2
1.3.1 Objetivo General	2
1.3.2 Objetivo Específico	3
1.4 Definición del tipo de Investigación	3
1.4.1 Investigación Descriptiva	3
1.5 Sujeto de la Investigación	4
1.6 Alcance de la Investigación	4
1.6.1 Temporal	4
1.6.2 Geográfico	4
1.7 Definición de la muestra	5
1.7.1 Empleo muestra finita e Infinita	5
1.8 Definir instrumentos de Investigación	5
1.9 Recolección de Datos	6
1.10 Procesamiento y Análisis de Datos	6
2. Resultados	8
2.1 Presentación de resultados	8
3 Discusión	26
3.1 Extrapolación	26
3.2. Hallazgos Análisis General	31
3.3 Conclusiones	32
4. Referencias	33
5. Anexos	34

Lista de gráficas

	Pág.
Gráfica No. 1 ¿Es usted trabajador asalariado?	08
Gráfica No. 2 ¿Qué edad tiene en rango de años?	09
Gráfica No. 3 ¿Cuál es su profesión?	10
Gráfica No. 4 ¿Sexo?	11
Gráfica no. 5 ¿Ha escuchado sobre los convenios firmados por el Estado de Guatemala con OIT relacionados al salario?	12
Gráfica no. 6 ¿Conoce los conceptos que define el convenio de la Organización Internacional del Trabajo?	13
Gráfica no. 7 Conoce cuantos convenios ha ratificado el estado de Guatemala con la Organización Internacional del Trabajo relacionados al salario?	14
Gráfica no. 8 ¿Considera que Son incluidos los convenios firmados con la Organización Internacional del Trabajo en las empresas para la solución de conflictos sobre el salario?	15
Gráfica no. 9 ¿Considera importante que se divulga información suficiente sobre los convenios firmados con la Organización Internacional del Trabajo, por parte del estado de Guatemala?	16
Gráfica No. 10 ¿Es usted trabajador asalariado?	17
Gráfica No. 11 ¿Qué edad tiene en rango de años?	18
Gráfica No. 12 ¿Cuál es su profesión?	19
Gráfica No. 13 ¿Sexo?	20
Gráfica no. 14 ¿Tiene conocimiento, cómo están clasificado los salarios de los trabajadores?	21
Gráfica no. 15 ¿Ha recibido capacitación para asesorar a la ciudadanía de Guatemala, sobre la aplicación de convenios firmados por el estado de Guatemala con la OIT relacionados al salario.	22
Gráfica no. 16 ¿Sabe usted, cual es el valor del salario mínimo en Guatemala?	23
Gráfica no. 17 ¿Tiene conocimiento, de cómo está clasificado los salarios de los trabajadores?	24

Gráfica No. 18 ¿Conoce los riesgos, al incumplir en el pago de salarios a sus empleado?

25

Abstract

El estado de Guatemala ha ratificado convenios relacionados al salario con la Organización Internacional del Trabajo que repercuten en el ámbito laboral en Guatemala.

El presente trabajo trata de demostrar que los convenios de la Organización Internacional del trabajo ratificados por el estado, repercuten en la vida laboral de los guatemaltecos, de la República de Guatemala y por ende del departamento de Guatemala y que en gran medida no son de conocimiento general de los trabajadores como un derecho; también que los empleadores desconocen dichos tratados para la aplicación y que su cumplimiento se tiene al haber agotado un proceso judicial en la mayoría de los casos.

Muchas de las personas trabajadoras en Guatemala, así como empleadores, desconocen el tema de salario, y los convenios internaciones que ha firmado el Estado, que esto puede impactar por un lado en las finanzas de las organizaciones y por el otro en la fuente de defensa de derechos humanos de los trabajadores.

Introducción

El presente artículo denominado “Análisis del salario según la OIT y sus efectos en el ámbito laboral en Guatemala. En todo su entorno y las medidas necesarias, para que pueda estar amparado en la ley.

El presente estudio se aborda desde el contexto legal, fundamentado en principio en la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, ambos marcan los parámetros que rigen el salario en el país.

Se ofrecen cuatro capítulos, en el primero se encuentra el planteamiento del problema, los objetivos principales, alcances de la investigación, así como herramientas necesarias para llevar a cabo el presente estudio.

En el segundo capítulo se desarrollan las gráficas que dan respuestas a los objetivos de la investigación, representado a través de estadísticas como forma gráfica sencilla para la interpretación de los resultados y una fácil comprensión.

Posteriormente se presenta el tercer capítulo que detalla los hallazgos principales obtenidos en el proceso de investigación, lo cual permite realizar una extrapolación con los aspectos teóricos que constituyen la base de este estudio y consecuente análisis general.

Adicionalmente se ofrecen en el cuarto capítulo las referencias bibliográficas que sustentan el estudio que se presenta, se detallan todas las citas bibliográficas de los autores de libros que fueron objeto de estudio en el proceso de la investigación.

Capítulo I

1. Metodología

1.1 Planteamiento del problema:

Guatemala como miembro de los países que conforman el Organismo De Las Naciones Unidas, ha ratificado la adopción de convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919, en virtud del Tratado de Versalles. Su Constitución, sancionada en 1919, se complementa con la Declaración de Filadelfia de 1944. Dentro de esos convenios (tratados internacionales) se encuentran algunos que se refieren directamente a la definición del salario, los cuales en algunas ocasiones no coinciden en su totalidad con la realidad, en la aplicación en el ámbito nacional.

Según la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, que son las leyes que rigen el salario en nuestra legislación, definen conceptos y formas de cálculo que si bien es cierto, en la misma constitución de la Organización Internacional del Trabajo en su artículo 19, indica que estos convenios no menoscaban ninguna legislación interna de los miembros, si es a favor de los trabajadores y así mismo la Constitución Política de la República de Guatemala en el artículo 46 le da preeminencia a la convenios internacionales suscritos, en algunos casos no se logra homogenizar los criterios en cuanto a su contenido.

Por tal razón es importante realizar un análisis del salario según la Organización Internacional del Trabajo, identificar las variaciones de criterio por parte de los actores, siendo en este caso los administradores de recursos humanos de las empresas, los empleados y las entidades encargadas de la defensa de esos derechos y convenios a favor de la clase trabajadora en relación de dependencia en el departamento de Guatemala.

En las leyes de Guatemala, ninguna especifica los conceptos de remuneración, que conforman el término salario sin embargo en el convenio C100 de la Organización Internacional del Trabajo indica: en el artículo uno inciso a) “El término remuneración, comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último” términos que actualmente no se aplican taxativamente en Guatemala, en beneficio de trabajador para que se garantice el cumplimiento de este convenio, por lo que se considera importante realizar la investigación para dar respuesta al cuestionamiento siguiente:

1.2 Pregunta de Investigación

¿Conocen y aplican los administradores de Recursos Humanos de las empresas, Instituciones del Estado de Guatemala relacionados al trabajo y trabajadores, los convenios ratificados relativos al Salario de la Organización Internacional del Trabajo y los efectos en el ámbito laboral?

1.3 Objetivos de investigación

1.3.1 Objetivo general

Averiguar si los administradores de Recursos Humanos de las empresas y los empleados en relación de dependencia, conocen y aplican los convenios ratificados relativos al Salario de la Organización Internacional del Trabajo.

1.3.2 Objetivos específicos

1. Comprobar si los administradores de Recursos Humanos de las empresas, y trabajadores conocen los conceptos que la Organización Internacional del Trabajo define como Salario.
2. Comparar qué conceptos de remuneración no están legislados internamente como parte del salario.

3. Analizar como el concepto de salario influye en la determinación de las prestaciones laborales en Guatemala.

1.4 Definición del tipo de Investigación

La investigación realizada fue de tipo descriptiva, pues describe los eventos, personas, problemas o situaciones de cualquier índole que se pretenda estudiar, por medio de identificar las características del sujeto de investigación para definirlo, para ellos se selecciona una técnica de recolección de datos en las fuentes o poblaciones a consultar. Se diseña para el estudio una encuesta para realizar la investigación tipo primaria y además se hace necesario ver los contenidos de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, leyes internas del Estado de Guatemala, publicaciones relacionadas al salario, hacen necesario adoptar el tipo de investigación descriptiva.

1.5 Sujetos de la investigación

Los sujetos de investigación para esta problemática son las personas que dirigen y tienen relación con el cálculo de salarios y prestaciones laborales dentro de las empresas, que emplean personas en distintos tipos de negocios.

Las personas que se consideran aptas para obtener la información, para el presente estudio son:

- a. Empleados en relación de dependencia
- b. Administradores de Recursos Humanos

1.5.1 Personal empleado en relación de dependencia

Son las personas contratadas por las empresas, para trabajar en la operación de un negocio, sujetos bajo las órdenes directas de un patrono, el cual devenga un salario por la prestación de sus servicios, bajo un horario y tareas específicas en el desarrollo de las actividades del negocio, el cual es sujeto de regulación en su actividad como la del patrono dentro del marco de la ley de la Constitución Política de La República, Código de Trabajo del estado de Guatemala así como de tratados internacionales de la Organización Internacional del Trabajo.

1.5.2 Administradores de Recurso Humanos

Son los profesionales contratados por las empresas, responsables del reclutamiento de personas idóneas en los puestos de trabajo, para el desarrollo de la empresa, crear las condiciones de trabajo y bienestar que mantenga en armonía las relaciones entre empleador y empleado, así como el cumplimiento legal de las regulaciones laborales vigentes en el país.

1.6 Alcances de la investigación

Temporal: Período Histórico: Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018.

Ámbito Geográfico: Ciudad de Guatemala.

1.7 Definición de la muestra:

El tamaño de la muestra depende de tres aspectos:

Error permitido

Nivel de confianza estimado

Carácter finito o infinito de la población

Considerando que no se conoce la población, se aplica la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2 pq}{e^2}$$

n= Número de elementos de la muestra

N= Número de elementos de la población o universo

P/q= Probabilidades con las que se presenta fenómeno.

Z2= Valor crítico correspondiente al nivel de confianza elegido.

E= Margen de error permitido (determinado por el responsable del estudio)

Empleando la formula se determinó la cantidad de encuestas a realizar siguientes:

$$z = 1.865$$

$$p = 0.5$$

$$q = 0.5$$

n= infinita

$$e = 0.08$$

$$n = 136$$

Aplicación de fórmula:

$$n = \frac{1.865^2 (0.5 * 0.5)}{0.08^2}$$

Las encuestas que se realizaran son a 136 profesionales.

En el caso de los Gerentes de Recursos Humanos se realizó una entrevista en profundidad, considerando que son técnicos expertos en el área de atención al recurso humano en las organizaciones.

1.8 Definición de los instrumentos de investigación

Los instrumentos de investigación son las herramientas que utilizan los investigadores para alcanzar los objetivos, por medio de la recolección de datos; según el tipo de investigación que corresponde, los instrumentos más utilizados en la investigación de tipo descriptiva son: Encuestas, entrevistas, fichas de observación y grupos de discusión.

Para el presente estudio se tomaron los instrumentos de investigación de cuestionario para los colaboradores de las organizaciones y para el caso de los Gerentes de Recursos Humanos se diseñó una encuesta a profundidad.

1.8.1 Encuesta dirigida a los sujetos de investigación:

Al llevar la encuesta a los sujetos de investigación descritos anteriormente se determina el grado de conocimiento y los efectos positivos o negativos según las empresas en la aplicación de dichos convenios en el ámbito laboral.

1.9 Recolección de datos

1.9.1 Definición de recolección de datos:

Para la recolección de datos del presente trabajo de investigación se realiza por vía electrónica, enviando el formulario de encuesta a los sujetos definidos para la investigación, se les solicita llenar según su criterio y conocimiento relacionados con el cumplimiento de los convenios ratificados relacionados al Salario, de la Organización Internacional del Trabajo y los efectos en el ámbito laboral del departamento de Guatemala.

1.10 Procesamiento y análisis de datos

En el procesamiento y análisis de datos, se realizó la recolección por medio de las encuestas descriptas, comienza la fase esencial para toda investigación, referida a la clasificación o

agrupación de los datos referentes a cada variable del objetivo de estudio y su presentación conjunta.

Para ello se llevan a cabo los siguientes pasos:

1. Validación y Edición
2. Codificación
3. Introducción de datos
4. Tabulación y análisis estadísticos.

Al realizar los pasos citados se asegura que los datos son confiables y se conoce el grado de desviación al margen esperado, se clasifica los diferentes aspectos evaluados, se consolida la información e introduce a la base de datos para su manejo y poder generar estadística por medio de gráficas, para exponer los resultados obtenidos de los objetivos planteados para la investigación. Esta es la etapa final de la investigación.

En este estudio de investigación se dará a conocer los resultados obtenidos del conocimiento y aplicación de los convenios internacionales de la organización internacional del trabajo y su efecto en el ámbito laboral en el departamento de Guatemala, de los dos grupos objetos de investigación.

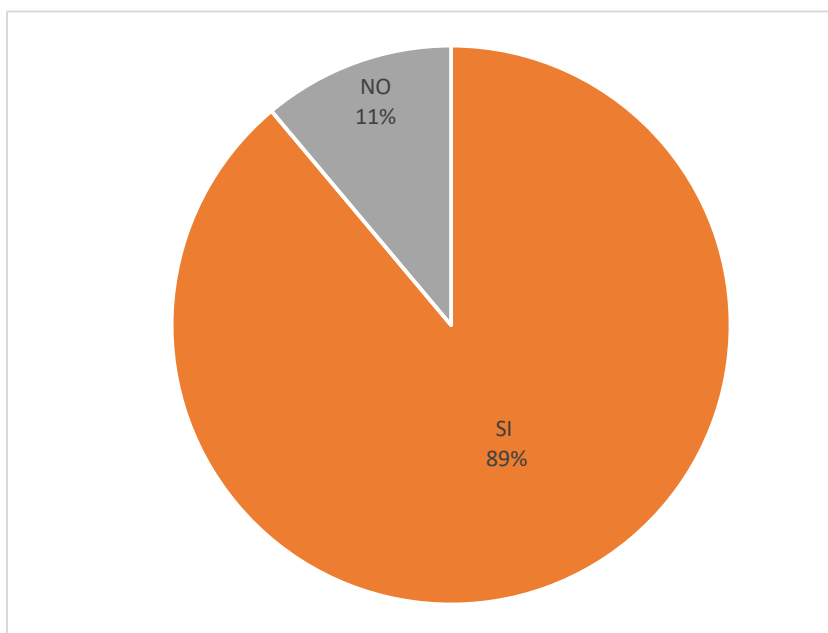
Capítulo 2

2. Presentación de resultados

2.1 Encuesta realizada a los colaboradores de diferentes empresas.

Gráfica No. 1

1. ¿Es usted trabajador asalariado?

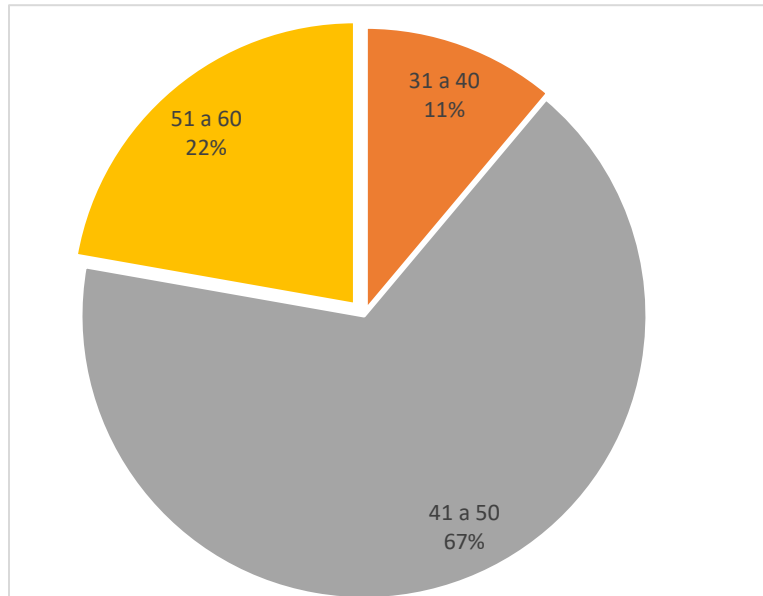


Fuente: elaboración propia 2018

El 89% trabaja bajo la forma de asalariado 11% indican que no es asalariado; trabajan por cuenta propia.

Gráfica No. 2

2. ¿Qué edad tiene en rango de años?

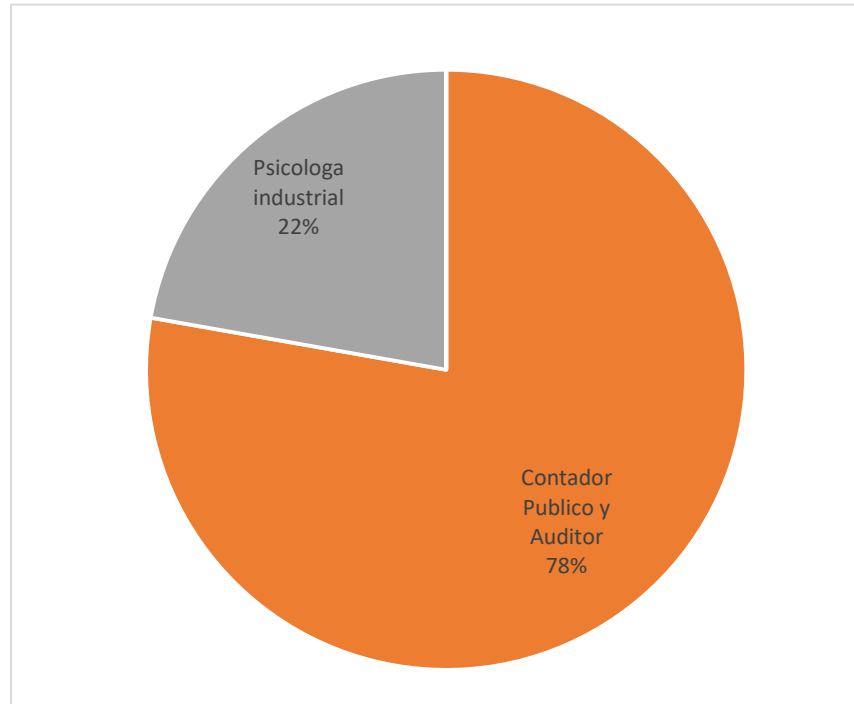


Fuente: elaboración propia 2018

El 67% tienen las edades entre 41 a 50 años, 22% tienen las edades entre 51 a 60 años y 11% tienen las edades entre 31 a 40 años.

Gráfica No. 3

3. ¿Cuál es su profesión?

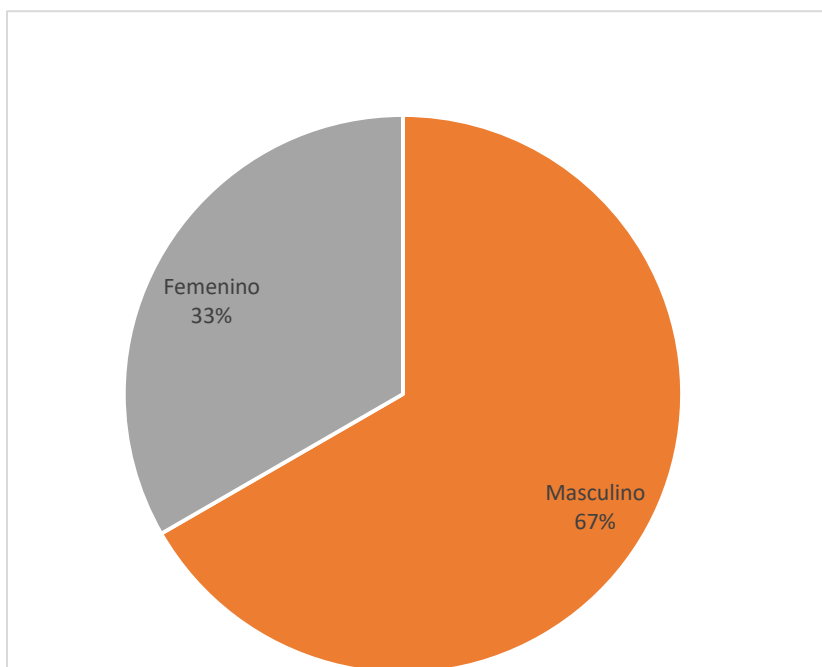


Fuente: elaboración propia 2018

El 78% de los profesionales encuestados son licenciados en Contaduría Pública y Auditoría y el 22% son licenciados en Psicología Industrial.

Gráfica No. 4

4. ¿Género?

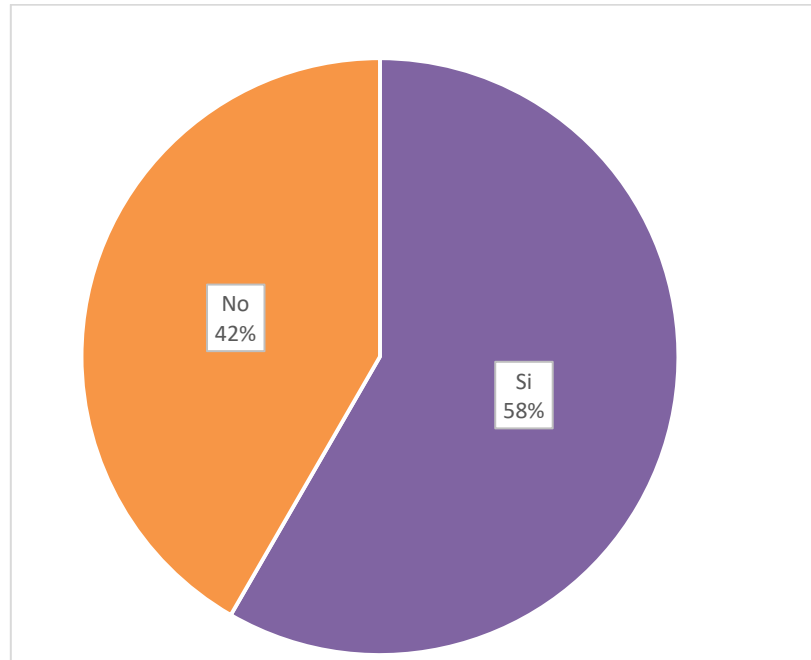


Fuente: elaboración propia 2018

El 67% de los profesionales encuestados son hombres 33% son mujeres.

Gráfica No. 5

5. ¿Ha escuchado sobre los convenios firmados por el Estado de Guatemala con OIT relacionados al salario?

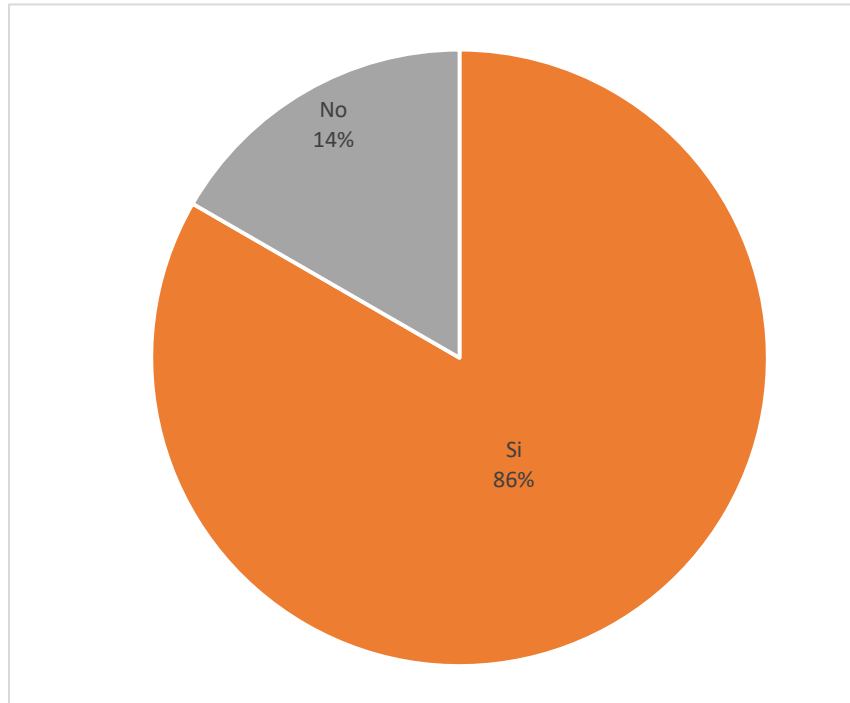


Fuente: elaboración propia 2018

El 58% asegura haber escuchado sobre los convenios firmados entre Guatemala y la OIT, relacionados al salario y un 42% indican que no.

Gráfica No. 6

6. ¿Conoce los conceptos que define el convenio de la Organización Internacional del Trabajo?

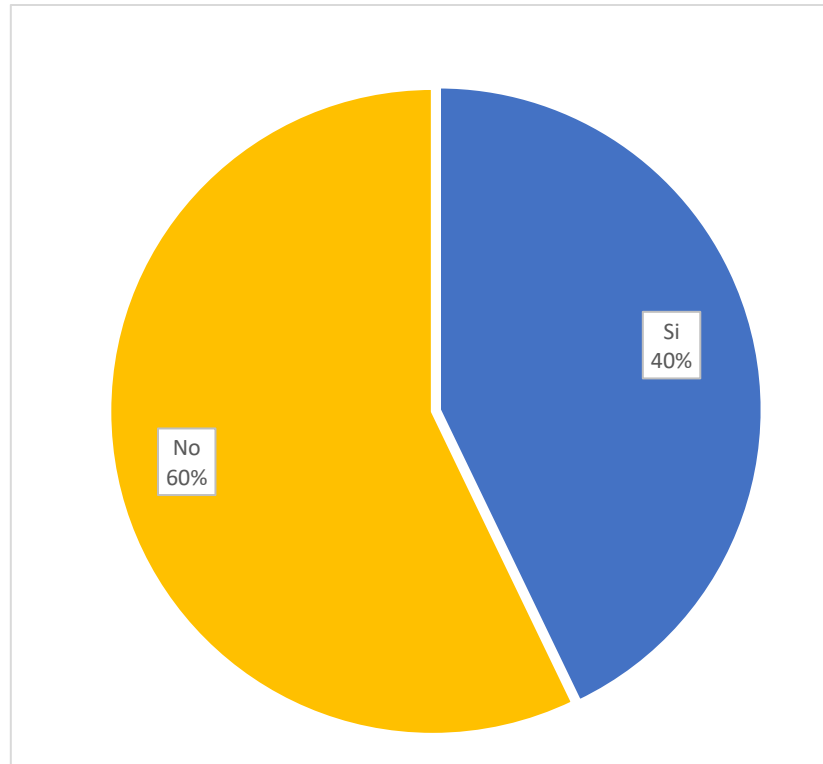


Fuente: elaboración propia 2018

El 86% tienen conocimiento sobre los convenios firmados con la OIT, y un 14% desconoce sobre los tipos de convenio firmados.

Gráfica No. 7

7. ¿Conoce cuantos convenios ha ratificado el estado de Guatemala con la Organización Internacional del Trabajo relacionados al salario?

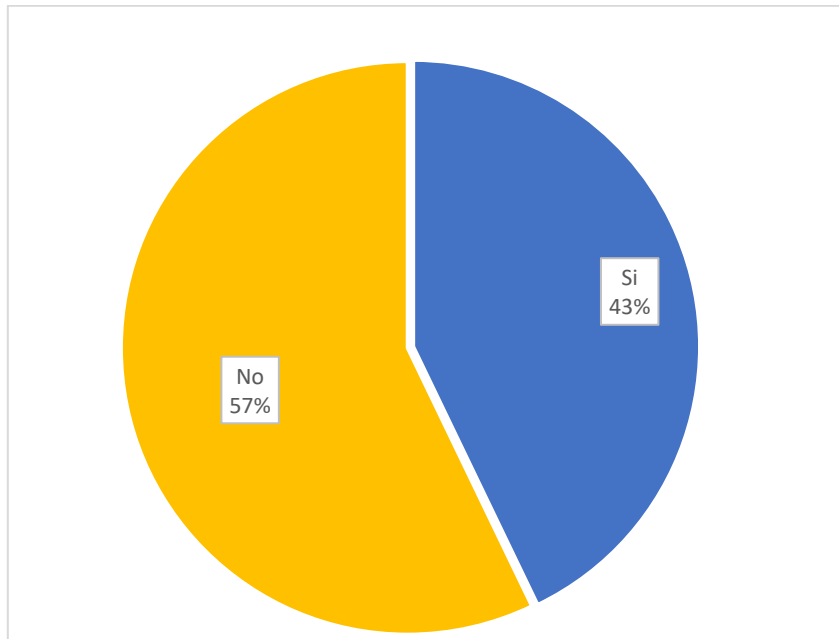


Fuente: elaboración propia 2018

El 60% de la población conoce los convenios con la OIT. un 40% desconoce la cantidad de Convenios.

Gráfica No. 8

8. ¿Considera que son incluidos los convenios firmados con la Organización Internacional del Trabajo en las empresas para la solución de conflictos sobre el salario?

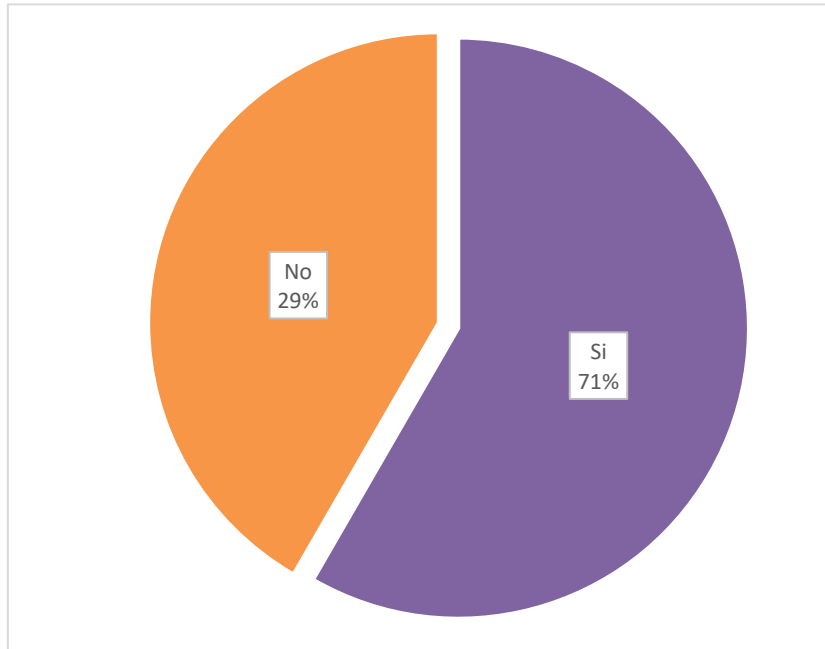


Fuente: elaboración propia 2018

El 43% conocen los convenios firmados con la OIT, y un 57% asegura no dan solución al conflicto del salario.

Gráfica No. 9

9. ¿Considera importante que se divulga información suficiente sobre los convenios firmados con la Organización Internacional del Trabajo, por parte del estado de Guatemala?



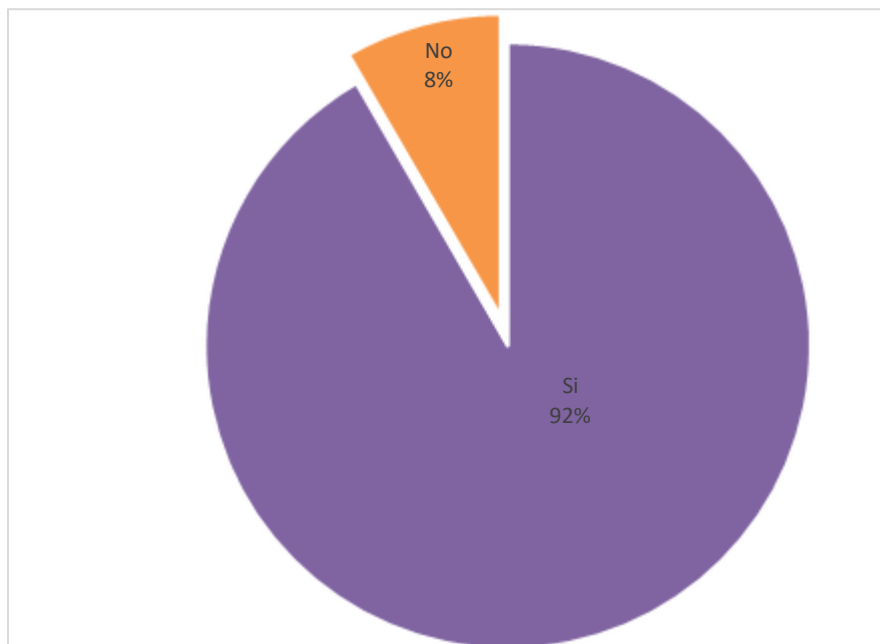
Fuente: elaboración propia 2018

El 29% consideran conveniente divulgar información y un 71% indican que no se es correcto divulgar la información.

2.2 Encuesta realizada a Gerentes de Recursos humanos y personas que tienen relación con contratos de personal y responsables de cálculos de salarios.

Gráfica No. 10

1. ¿Es usted un Gerente de Recursos Humanos de forma asalariada?

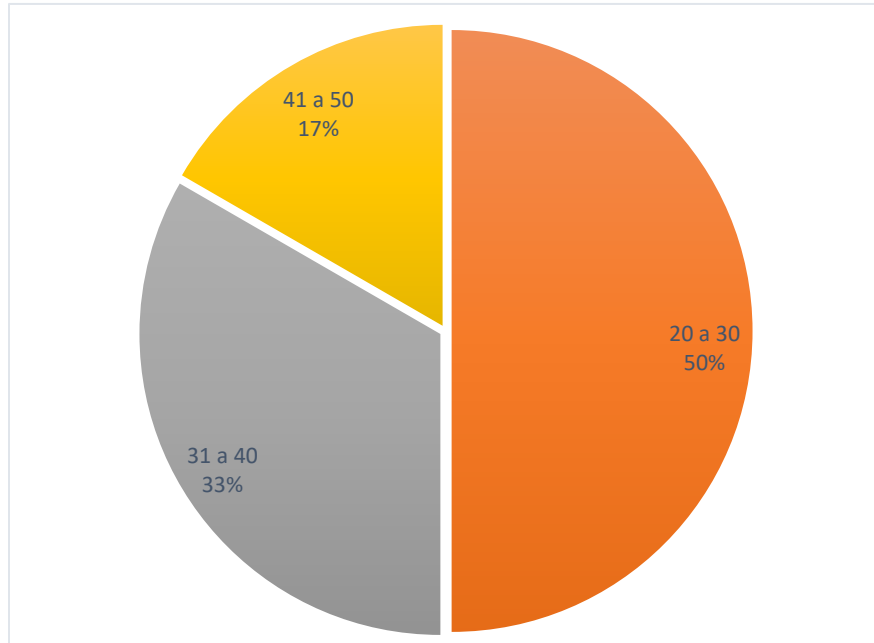


Fuente: elaboración propia 2018

El 92% Trabaja bajo la forma de asalariado y 8% indican que no es asalariado; trabajan por cuenta propia. .

Gráfica No. 11

2. ¿Qué edad tiene en rango de años?

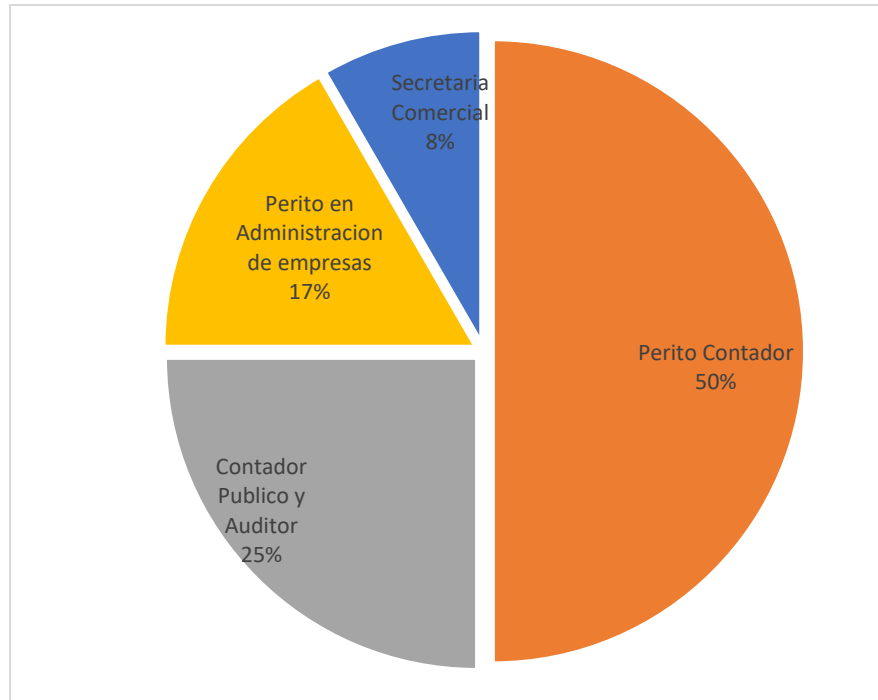


Fuente: elaboración propia 2018

El 50% tienen las edades entre 20 a 30 años, 33% tienen las edades entre 31 a 40 años y 17% tienen las edades entre 41 a 50 años.

Gráfica No. 12

3. ¿Cuál es su profesión?

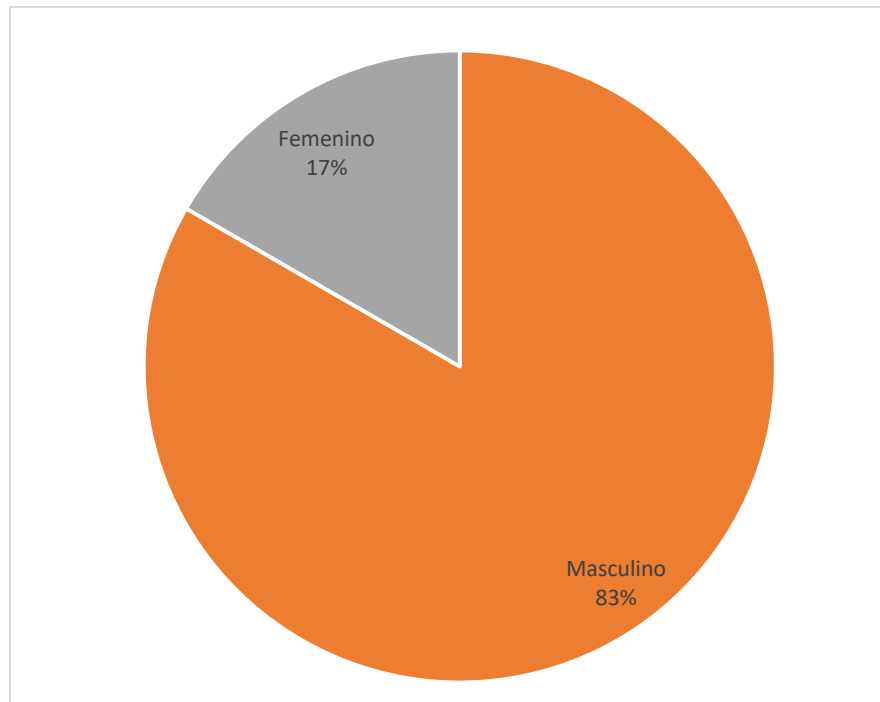


Fuente: elaboración propia 2018

El 50% de los profesionales encuestados son Peritos Contadores, 25% son Licenciados en Contaduría Pública y Auditoría, 17% son Peritos en Administración de Empresas y el 8% son Secretarías Comerciales.

Gráfica No. 13

4. ¿Género?

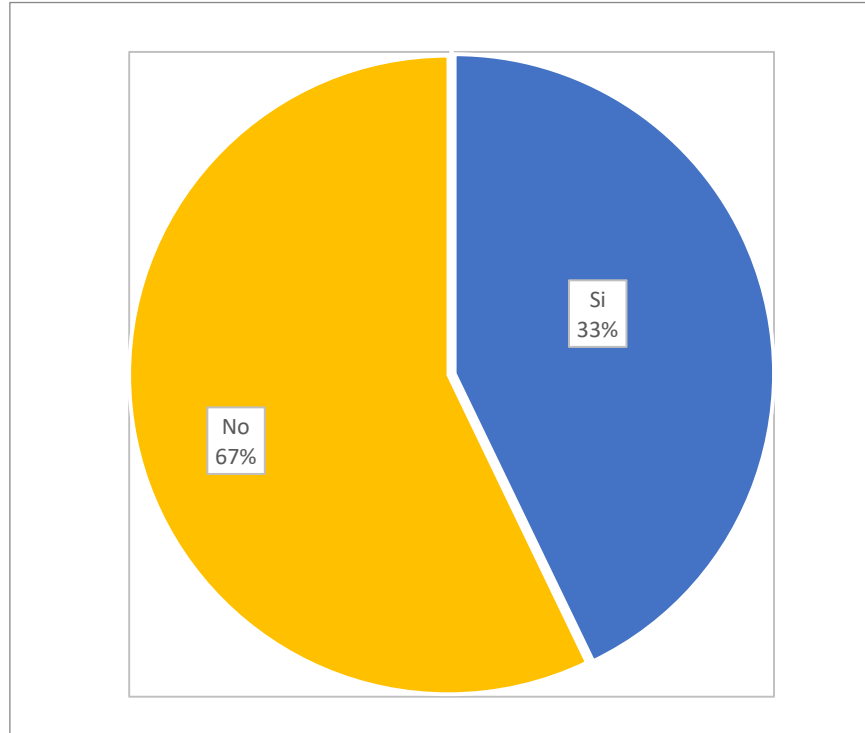


Fuente: elaboración propia 2018

El 83% de los profesionales encuestados son Hombres 17% son Mujeres.

Gráfica No. 14

5. ¿Tiene conocimiento de cómo está clasificado los salarios de los trabajadores?

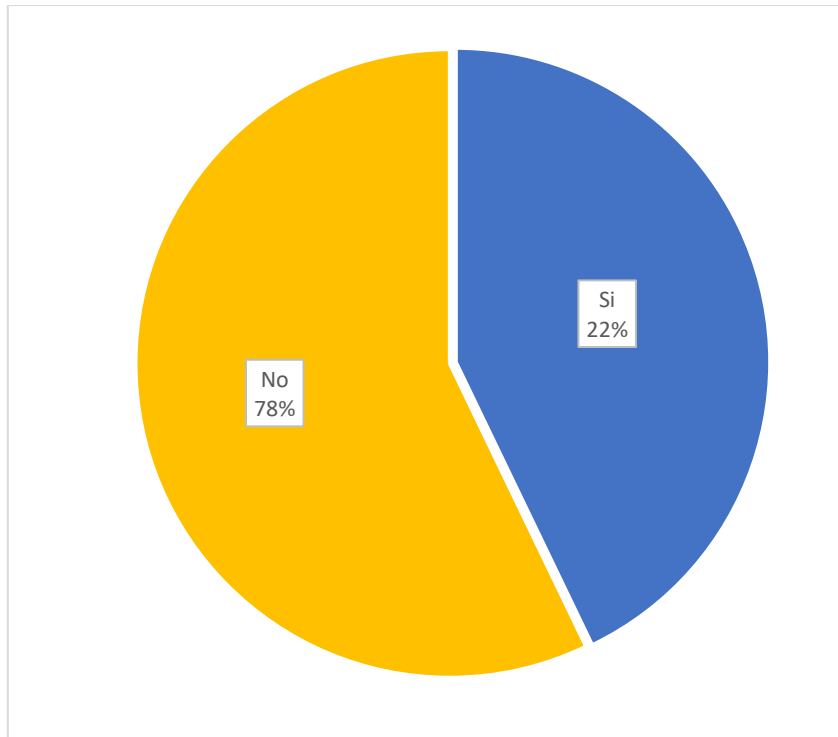


Fuente: elaboración propia 2018

El 33% conocen la clasificación de salarios para sus trabajadores y un 67%, desconoce qué tipos de salarios podría adoptar la empresa para no perjudicar al trabajador.

Gráfica No. 15

6. ¿Ha recibido capacitación para asesorar a la ciudadanía de Guatemala, sobre la aplicación de convenios firmados por el estado de Guatemala con la OIT relacionados al salario?

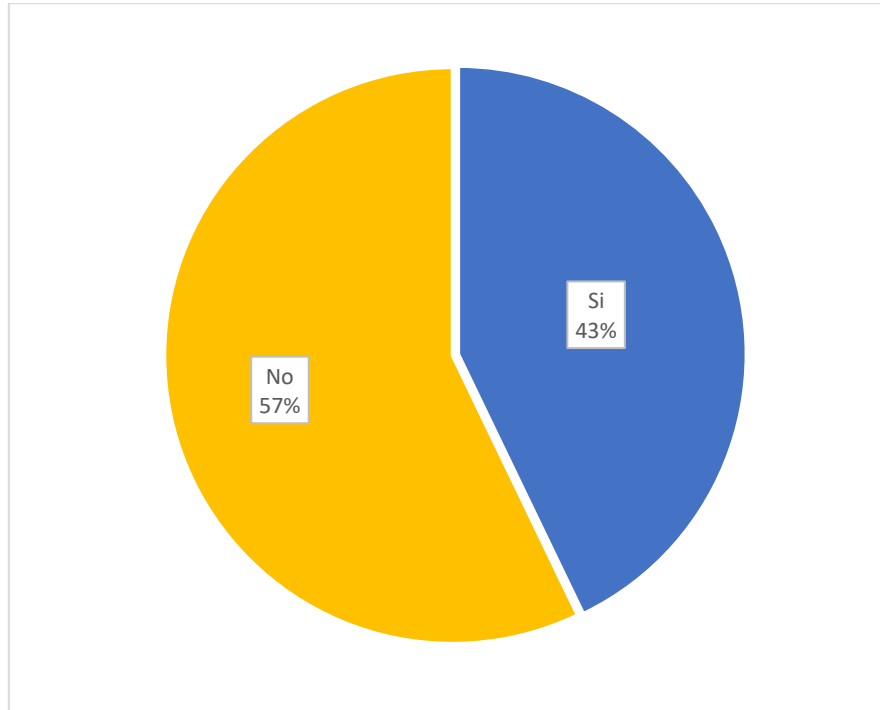


Fuente: elaboración propia 2018

El 22% Han recibido inducción para asesorar a otras personas en el tema, de convenios que tiene Guatemala y la OIT, y un 78%, desconoce cómo operan.

Gráfica No. 16

7. ¿Sabe usted, cual es el valor del salario mínimo en Guatemala?

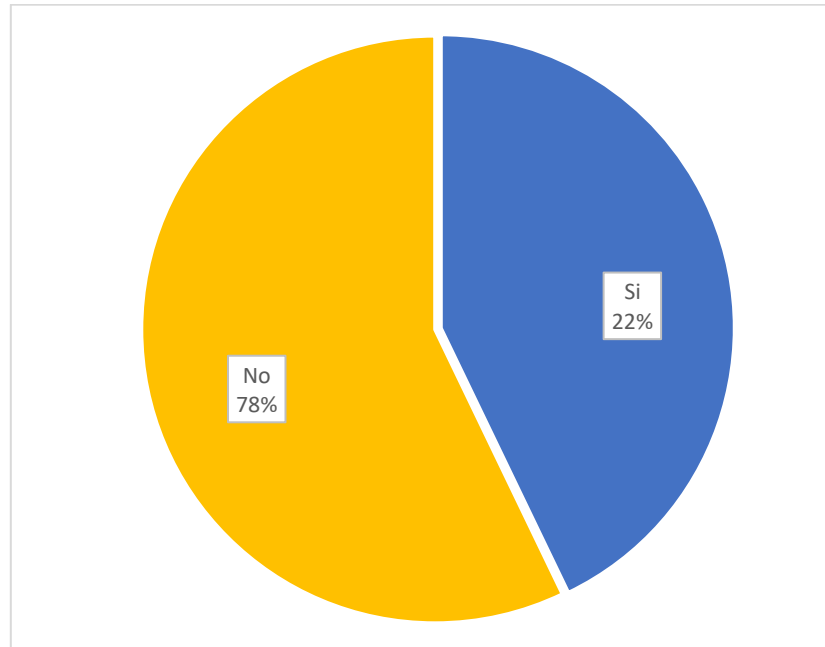


Fuente: elaboración propia 2018

El 43% de la población conoce el valor del salario mínimo, el 57% del personal encuestado lo conocen.

Gráfica No. 17

8. ¿Tiene conocimiento, de cómo está clasificado los salarios de los trabajadores?

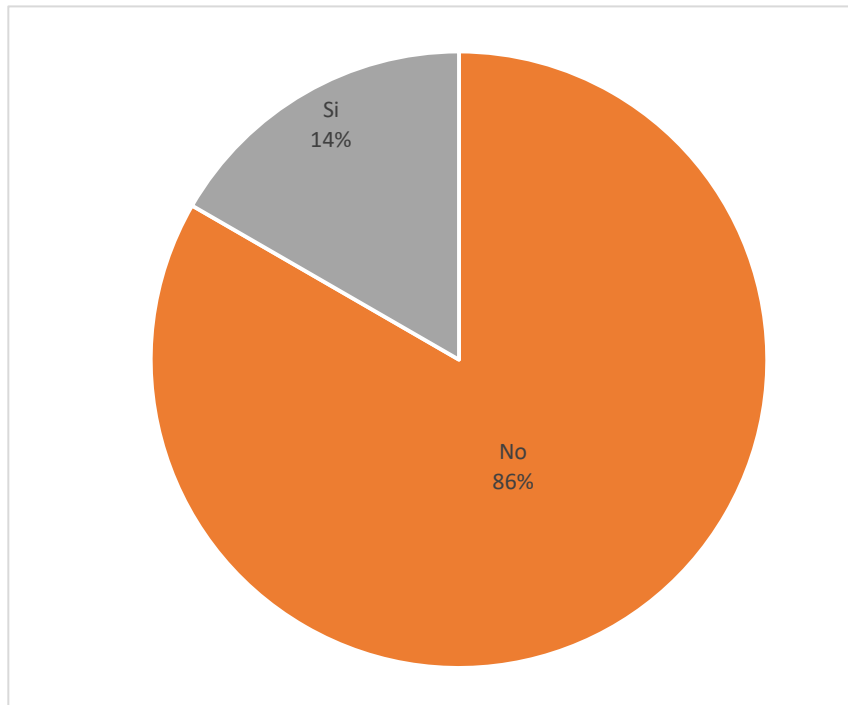


Fuente: elaboración propia 2018

El 78% de la población conocen la clasificación del salario, por unidades producidas y por jornadas de trabajo, y el 22%, desconocen las política pagar al trabajador bajo estas jornadas si no que fija un salario.

Gráfica No. 18

9. ¿Conoce los riesgos, al incumplir en el pago de salarios a su empleado?



Fuente: elaboración propia 2018

El 14% conocen los riesgos al incumplimiento del pago del salario, y el 86%, desconocen los riesgos o sanciones que puedan tener las empresas.

Capítulo 3

3. Discusión

3.1 Extrapolación:

Los convenios firmados por el estado de Guatemala son 74; 64 los cuales se encuentran en vigor. Tres han sido denunciados 6 instrumentos abrogados y uno que no ha entrado en vigencia; ninguno ha sido ratificado en los últimos 12 meses. Cinco son los convenios firmados, relacionados exclusivamente al salario C100, C026, C095 C099 y C131.

El Análisis del salario según la OIT y sus efectos en el ámbito laboral en Guatemala, indica que en Guatemala los convenios que se han logrado firmar han colaborado a guiar a las organizaciones y apoyar a tomar decisiones sobre el trato a los colaboradores, en la investigación realizada se indica que el 52% de los empresarios entrevistados no conoce ni han escuchado de los tratados de la OIT, y el 48% si ha escuchado. Esto indica que casi el 50% de la población sujeto de estudio no conoce el tema. Este es un ejemplo de cómo hacerlo.

Los salarios son un componente fundamental de las condiciones de trabajo y empleo en las empresas. Dado que se trata de un costo para los empleadores y de la principal fuente de ingresos de los trabajadores, los salarios pueden ser objeto de conflictos y se han convertido en uno de los principales temas de las negociaciones colectivas en todo el mundo. Al mismo tiempo, los salarios pueden causar situaciones de discriminación y privación si no se le garantiza a los trabajadores un nivel mínimo, que sea digno desde el punto de vista de la economía los salarios, que son parte importante de los costos laborales y son una variable esencial para la competitividad y que requiere ser analizada, también en su relación con otros factores como el empleo, la productividad y la inversión. Por estos motivos los Estados, junto con representantes de empleadores y trabajadores, han reconsiderado sus políticas salariales y han realizado importantes reformas o han evaluado nuevas estrategias, para lo cual se ha pedido apoyo a la OIT. ([https://www.ilo.org/global/topics/wages/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/wages/lang-es/index.htm)).

Es por esta razón que en todos los países existe inconformidad con los salarios y principalmente en países como Guatemala, la mayoría de los colaboradores tanto a nivel institucional (trabajadores del Estado), como en la iniciativa privada, consideran que el salario recibido no está acorde a los servicios brindados. A pesar de ello, la investigación realizada indica que solamente el 60% de la población contestó que conocen los convenios firmados con la OIT y el 40% de la población desconoce la cantidad de convenios, el 43% asegura que los convenios firmados dan soluciones a los conflictos y el 57% asegura que no dan solución al conflicto del salario.

Según el informe mundial del salario 2018/1019:

...El crecimiento de los salarios reales se calcula utilizando los salarios mensuales brutos, más que los salarios por hora, cuya disponibilidad es menos frecuente, por lo que las fluctuaciones reflejan tanto los salarios por hora como el número medio de horas trabajadas.(2019,p.3).

El Crecimiento lento de los salarios en los países de ingreso alto a pesar de la recuperación económica y de la disminución del desempleo En los países avanzados del G-20, los salarios reales disminuyó del 1,7 por ciento en 2015 al 0,9 por ciento en 2016, y siguió disminuyendo al 0,4 por ciento en 2017. (2019,p.2).

Lo anterior en Guatemala se espera que con las nuevas reformas que está planteando el estado de Guatemala para futuro, también sea de alguna manera problema para los empleados locales derivado que podrían ser contratados solo por el tiempo que efectivamente sean requeridos, aunque por otra parte quizá incentive en mayor parte el trabajo formal aunque de tiempo parcial, todo esto siempre bajo los criterios desarrollados por OIT y que el estado de Guatemala está dispuesto a rarificar y adherir

Es muy importante que los colaboradores en distintas organizaciones y empresas conozcan sobre los convenios internacionales, según la encuesta realizada, se llega a la conclusión que los conceptos del convenio C100 de la Organización Internacional del Trabajo, es conocida por el 86% del personal encuestado si tiene conocimiento de que es un convenio y un 14% del personal encuestado desconoce del tema, es necesario que las empresas en Guatemala, conozcan las leyes

y los convenios con la OIT, pues con esta actualización, pueden brindar los beneficios al trabajador, pagarle un salario justo en base a su profesión sin hacer distinción del género.

Con relación al género el convenio de la Organización Internacional del Trabajo indica: “Relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (Entrada en vigor: 23 mayo 1953)”.

Artículo 3

1. Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio.
2. Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes.
3. Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.
(<https://www.ilo.org/global/topics/wages/lang--es/index.htm>).

Esta información apoya a la igualdad que debe existir entre géneros, y es importante pues la participación femenina, va en aumento, en la investigación se consideró un 67% de trabajadores género masculino y un 33% género femenino.

Con relación a la importancia de la divulgación de la información sobre los convenios firmados con la Organización Internacional del Trabajo, por parte del estado de Guatemala, un 71% del personal encuestado indica que no es importante publicar información sobre los convenios un 29%, indican que sí, para la población guatemalteca y para los trabajadores en general, si se considera conveniente que se divulguen a nivel nacional los convenios porque son de aplicación general, por lo que debería el asalariado guatemalteco en general conocer qué contienen los convenios relacionados al salario ya que inciden en la mejora de la vida de ellos y sus familias, haciendo valer esos derechos adquiridos y que debe velar por que se cumplan.

Las políticas de recursos humanos son todas las directrices marcadas por una organización en las que se establece cuáles son los protocolos de actuación y comportamiento de los empleados. En ellas se debe detallar todos los aspectos de organización, contratación, códigos de conducta de los empleados, condiciones laborales, etc. La principal finalidad de las políticas de recursos se basa en definir qué es lo que se va a hacer con el personal de la empresa y marcar cuál es la mejor forma de realizar la actividad de las empresas para conseguir el máximo rendimiento de los empleados, el conocimiento sobre cómo dar inducción a los colaboradores en el tema de los convenios internacionales, se hace necesario y en la actualidad solamente el 22% de los Gerentes de Recursos Humanos reciben capacitación para orientar a su personal en estos temas.

La Cámara del Agro de Guatemala calificó de acertada la decisión de mantener el salario mínimo, porque según los miembros de la entidad reducirá la informalidad y protegerá empleos actuales.

Además, señalaron que el país mantiene uno de los salarios mínimos más altos de la región, por lo que el salario establecido para el 2019, permitirá reducir la brecha de competitividad y productividad real con respecto a los salarios mínimos vigentes en otros países con lo que compite Guatemala. (Prensa libre, 28 diciembre 2018).

Los salarios se clasifican de acuerdo a distintos criterios a saber cuáles son por el medio de pago utilizado, por la capacidad adquisitiva, capacidad satisfactoria, límite, por quien produce el trabajo y por la forma de pago.

El salario no es más que aquella delegación que percibe un trabajador a cambio del trabajo o tiempo cedido a favor de una empresa o de un patrono, esta es la definición universalmente aceptada desde la perspectiva capitalista, la que rige el sistema económico en su totalidad. (<https://www.clasificacionde.org/clasificacion-de-salarios/>)

Los trabajadores no se ven muy interesados en conocer el dato del salario mínimo establecido en Guatemala, pues solamente el 43% conocen a cuánto asciende éste. En informe mundial sobre salarios de la OIT 2018/2019 indica que:

El crecimiento de los salarios reales en los Estados Unidos disminuyó del 2,2 por ciento en 2015 al 0,7 por ciento en 2016, valor que se mantuvo en 2017. En los países de ingresos altos en 2017, constituye una suerte de enigma que ha sido objeto de intensos debates. Entre las posibles explicaciones al tibio crecimiento está: La lenta producción, la intensificación de la competencia mundial, la disminución del poder de negociación de los trabajadores, así como la incapacidad de las estadísticas de desempleo para captar fielmente la holgura del mercado de trabajo y una perspectiva económica incierta que puede haber desalentado a las empresas a aumentar los salarios. (Informe mundial sobre salarios 2018/2019 de la OIT, 2019, pag.2)

3.2 Hallazgos y análisis general

De acuerdo a los cálculos salariales de las empresas, varían en relación al ministerio de trabajo, en la mayoría de veces las empresas, no le pagan las horas extras a los empleados, o los días de vacaciones, pueden tomarlos como ellos consideran, en permisos de algunos días para el trabajador, por lo que la variación en cálculos puede darse.

De acuerdo a las políticas salariales no existe en las empresas, por lo que el incremento es bajo, pero su aumento de actividades que desarrolla los trabajadores cada vez lo incrementan más, el pago de salarios “fuera de nómina” suele producirse en aquellos sectores en los que la operativa mercantil conlleva que se genere dinero no declarado fiscalmente. La entrega de ese dinero a los trabajadores como parte de su salario, lo pone en circulación, lo que podría poner en evidencia una situación de blanqueo de capitales.

Es importante no exista desigualdad salarial para el trabajador, el pago debe ser acorde a su profesión, y un salario justo, se debe realizar un contrato de trabajo y dar un trato justo.

La existencia de bonificaciones por productividad y otros beneficios, que no son tomadas como parte del salario, mismo que se usa para base de cálculo de algunas prestaciones laborales. Tales como indemnización, aguinaldo y bono 14.

No hay beneficios adicionales, motivaciones al trabajador, como actividades recreativas que ayuden a generar un entorno agradable al laboral, para que pueda desarrollar sus actividades sin ningún conveniente y pueda aprovechar su tiempo al máximo.

- a. No existe divulgación masiva de los convenios en Guatemala a nivel institucional.
- b. Lo importante es proteger al empleador, y dar un salario justo, brindarle los beneficios como prestaciones laborales, el trabajador entrega su mayor esfuerzo en el desarrollo de las funciones que desempeña.

Los beneficios en convenios de Guatemala y la OIT, deberían de ser publicado para que los trabajadores conozcan sus derechos.

3. Conclusiones

1. El departamento de recursos humanos conoce parcialmente los convenios labores ratificados y aplicables en Guatemala, con esto se logrará que al trabajador se le brinde una oportunidad, laboral con un contrato de trabajo y se le incluyan las prestaciones laborales, por lo que se les recomienda a las empresas estar actualizado según las leyes que se estén actualizando constantemente.
2. Derivado del resultado en la investigación se determinó que el personal de RRHH en Guatemala, no tiene el conocimiento suficiente respecto a las normas y conceptos que emite la Organización Internacional del Trabajo OIT. Producto de ello es el alto número de demandas laborales en concepto a prestaciones por parte de trabajadores hacia empresas del sector privado en Guatemala.
3. Dentro de las compensaciones económica se tienen: BONO VACACIONAL, BONO POR ANTIGÜEDAD, SALARIOS DIFERIDOS Y VENTAJAS ECONOMICAS; todos ellos entran en conflictividad de criterio para el calculo de prestaciones laborales.
4. El pago de salarios “fuera de nómina” constituye una práctica ilícita que si bien ha ido desapareciendo en los últimos años no sólo sigue manteniéndose en determinados sectores sino que puede resurgir como consecuencia de la crisis económica. No obstante, en muchas ocasiones se adopta esta decisión sin pleno conocimiento de la totalidad de riesgos que conlleva, convirtiéndose la misma en un problema futuro para el empresario más importante de lo que previó.
5. Desde el punto de vista de la economía, los salarios son parte importante de los costos laborales y son una variable esencial para la competitividad de las empresas que requiere ser analizada, también en su relación con otros factores como el empleo, la productividad y la inversión, tener una balanza en sus ingresos y egresos y brindar solvencia a sus trabajadores.

Referencias:

4.1 Bibliográficas.

1. OIT. (2016). *Antecedentes de la labor normativa de la OIT en relación con la fijación de salarios mínimos*. oficina del trabajo de Ginebra.
2. OIT. (2017). *Principales tendencias de los salarios parte I*. edición 2016 pag, 113, 126.
3. OIT. (2018). *La desigualdad salarial en el lugar de trabajo*. Informe Mundial sobre Salarios pagina 1-130 años 2016 2017.

4.2 Digitales:

4. Cámara del Agro de Guatemala (2019). *salario mínimo en Guatemala*. Recuperado de. <https://www.prensalibre.com/economia/salario-minimo-2019-guatemala-publicado-en-el-diario-de-centroamerica>.
5. Clasificación De. *Clasificación de salarios*. Recuperado de. <https://www.clasificacionde.org/clasificacion-de-salarios/>
6. La hora. Mario Coyoy. (2018). *Bonificación, salarios e impuestos parte I*. Recuperado de. <https://lahora.gt/bono-incentivo-efectos-salario-e-impuestos-contribuciones-parte-i/>
7. La hora. Mario Coyoy. (2019). *Bonificación salarios e impuestos parte II*. Recuperado de <https://lahora.gt/bono-incentivo-efectos-salario-e-impuestos-contribuciones-parte-ii/>
8. OIT. *Salarios*. Recuperado de. <https://www.ilo.org/global/topics/wages/lang--es/index.htm>
9. OIT. (2019). *Informe anual del salario 2018/19*. Recuperado de. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650653.pdf

ANEXOS



ANEXO I

Universidad Panamericana - Facultad de Ciencias Económicas - PEI

Tema de investigación: Análisis del salario según la OIT y sus efectos en el ámbito laboral en Guatemala

Instrucciones:

Seleccione la respuesta según su criterio.

Por favor contestar con la mayor sinceridad posible para que los resultados del estudio sean objetivos.

1. ¿Es usted trabajador asalariado?

1. Si 2. no

2. ¿Qué edad tiene en rango de años?

1. 20 a 30 2. 31 a 40 3. 41 a 50 4. 51 a 60

3. ¿Cuál es su profesión?

1. Perito Contador
2. Contador Público y Auditor
3. Perito en Administración de empresas
4. Secretaria Comercial
5. Psicólogo industrial

4. ¿Género?

1. Masculino 2. Femenino

5. ¿Ha escuchado sobre los convenios firmados por el estado de Guatemala con la Organización Internacional del Trabajo relacionados al salario?

1. Si 2. No

6. ¿Conoce los conceptos que define el convenio C100 de la Organización Internacional del Trabajo como remuneración?

1. Si 2. No

7. ¿Conoce cuantos convenios a ratificado el estado de Guatemala con la Organización Internacional del Trabajo relacionados al salario?

1. Si 2. No

8. ¿Considera que Son incluidos los convenios firmados con la Organización Internacional del Trabajo en las empresas para la solución de conflictos sobre el salario?

1. Si 2. No

9. ¿Considera importante que se divulga información suficiente sobre los convenios firmados con la Organización Internacional del Trabajo, por parte del estado de Guatemala?

1. Si 2. No



ANEXO 2

Universidad Panamericana - Facultad de Ciencias Económicas - PEI

Tema de investigación: Análisis del salario según la OIT y sus efectos en el ámbito laboral en Guatemala

Instrucciones:

Seleccione la respuesta según su criterio.

Por favor contestar con la mayor sinceridad posible para que los resultados del estudio sean objetivos.

1. ¿Es usted Gerente General asalariado?

1. Si 2. No

2. ¿Qué edad tiene en rango de años?

1. 20 a 30 2. 31 a 40 3. 41 a 50 4. 51 a 60

3. ¿Cuál es su profesión?

1. Perito Contador
2. Contador Público y Auditor
3. Perito en Administración de empresas
4. Administrador de Empresas
5. Psicólogo industrial

4. ¿Género?

1. Masculino 2. Femenino

5. ¿Tiene conocimiento de cómo está clasificado los salarios de los trabajadores?

1. Si 2. No

6. ¿Ha recibido capacitación para asesorar a la ciudadanía de Guatemala, sobre la aplicación de convenios firmados por el estado de Guatemala con la OIT relacionados al salario?

1. Si 2. No

7. ¿Considera que el concepto de salario que define la legislación Nacional es igual a la que definen los convenios firmados por el estado de Guatemala con la Organización Internacional del Trabajo relacionados al salario?

1. Si 2. No

8. ¿En su experiencia laboral ha visto casos donde hayan utilizado los convenios firmados por el estado de Guatemala con la Organización Internacional del Trabajo relacionados al salario, para la solución de conflictos laborales?

1. Si 2. No

9. ¿Considera que los preceptos de los convenios firmados por el estado de Guatemala con la Organización Internacional del Trabajo relacionados al salario son tomados en consideración para la determinación del salario?

1. Si 2. No