



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Licenciatura en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia

**Procedimiento para la fijación del salario mínimo en
Guatemala y en Derecho comparado**

(Tesis de Licenciatura)

Ana Ruby Marroquín Sontay

Guatemala, septiembre 2020

**Procedimiento para la fijación del salario mínimo en
Guatemala y en Derecho comparado**
(Tesis de Licenciatura)

Ana Ruby Marroquín Sontay

Guatemala, septiembre 2020

Para los efectos y en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 1° literal h) del Reglamento de Colegiación del colegio de Abogados Notarios de Guatemala, **Ana Ruby Marroquín Sontay** elaboró la presente tesis, titulada **Procedimiento para la fijación del salario mínimo en Guatemala y en Derecho comparado.**



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, dieciocho de enero de dos mil veinte. -----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **PROCEDIMIENTO PARA LA FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO EN GUATEMALA Y EN DERECHO COMPARADO**, presentado por **ANA RUBY MARROQUÍN SONTAY**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), reúne los requisitos de esta casa de Estudios, es procedente **APROBAR** dicho punto de tesis y para el efecto se nombra como Tutor a la **LICDA. MÓNICA JOSÉ IXCOT FUENTES**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.

DR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA

Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

☎ 1779

🌐 upana.edu.gt

📍 Diagonal 34, 31-43 Zona 16

Quetzaltenango, 01 de julio de 2020

**Señores Miembros
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Universidad Panamericana
Presente**

Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes haciendo referencia a mi nombramiento como **tutora** de la estudiante: Ana Ruby Marroquín Sontay, carné: 000096037. Al respecto se manifiesta que:

- a) Brindé acompañamiento a la estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de la tesis denominada: **“Procedimiento para la fijación del salario mínimo en Guatemala y en Derecho comparado”**.
- b) Durante ese proceso fueron sugeridas correcciones que realizó conforme los lineamientos proporcionados.
- c) Habiendo leído la versión final del documento, se establece que el mismo constituye un estudio serio en torno al tema investigado, cumpliendo con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo anterior, por este medio emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se continúe con los trámites de rigor.

Atentamente,



Licenciada ~~Mónica José Ixcot Fuentes~~

Licenciada
Monica Jose Ixcot Fuentes
ABOGADA Y NOTARIA



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, veinte de julio de dos mil veinte. -----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **PROCEDIMIENTO PARA LA FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO EN GUATEMALA Y EN DERECHO COMPARADO**, presentado por **ANA RUBY MARROQUÍN SONTAY**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), ha cumplido con los dictámenes correspondientes del tutor nombrado, se designa como revisor metodológico a la **LICDA. ANA LUCIA MAURICIO GÁMEZ**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.



DR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA

Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

1779

upana.edu.gt

Diagonal 34, 31-43 Zona 16



Quetzaltenango, 18 de agosto de 2020

Señores Miembros
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Universidad Panamericana
Presente

Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como **revisora** de la tesis de la estudiante Ana Ruby Marroquín Sontay, carné 000096037, titulada "Procedimiento para la fijación del salario mínimo en Guatemala y en Derecho comparado". Al respecto me permito manifestarles que, la versión final de la investigación fue objeto de revisión de forma y fondo, estableciendo que la misma constituye un estudio serio que cumple con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo anterior, por este medio emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se continúe con los trámites de rigor.

Atentamente,

Licenciada Ana Lucia Mauricio Gámez





UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **ANA RUBY MARROQUÍN SONTAY**

Título de la tesis: **PROCEDIMIENTO PARA LA FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO EN GUATEMALA Y EN DERECHO COMPARADO**

El Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el (la) estudiante: ha desarrollado el proceso de investigación y redacción de su tesis de licenciatura.

Segundo: Que tengo a la vista los dictámenes del Tutor y Revisor, en donde consta que el (la) estudiante en mención ha completado satisfactoriamente los requisitos académicos y administrativos vigentes para el desarrollo de la Tesis de Licenciatura.

Tercero: Que tengo a la vista el documento, *declaración jurada del estudiante*, donde consta que el (la) estudiante autor de la presente tesis manifiesta, bajo juramento, que ha respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y ha reconocido los créditos correspondientes; así como la aceptación de su responsabilidad como autor del contenido de su Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

Se autoriza la impresión del documento relacionado en el formato y características que están establecidas para este nivel académico.

Guatemala, 11 de septiembre de 2020.

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"



Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

☎ 1779

🌐 upana.edu.gt

📍 Diagonal 34, 31-43 Zona 16



En la ciudad de Guatemala, el día veinticinco de agosto del año dos mil veinte, siendo las ocho horas, yo, Guillermo Roberto Cifuentes Dell, Notario me encuentro constituido en la sede central de la Universidad Panamericana, ubicada en la Diagonal treinta y cuatro, treinta y uno guión cuarenta y tres zona dieciséis, de esta ciudad, en donde soy requerido por **ANA RUBY MARROQUÍN SONTAY**, de veintisiete años de edad, soltera, guatemalteca, estudiante, con domicilio en el departamento de San Marcos, quien se identifica con Documento Personal de Identificación (DPI) con Código Único de Identificación (CUI) dos mil ciento sesenta y cinco espacio veintiséis mil novecientos treinta espacio un mil doscientos uno (2165 26930 1201), extendido por el Registro Nacional de las Personas (RENAP) de la República de Guatemala. El objeto del requerimiento, es hacer constar su **DECLARACIÓN JURADA** de conformidad con las siguientes cláusulas: **PRIMERA:** Manifiesta **ANA RUBY MARROQUÍN SONTAY**, bajo solemne juramento de Ley y advertido de la pena relativa al delito de perjurio, ser de los datos de identificación personal consignados en la presente y que se encuentra en el libre ejercicio de sus derechos civiles. **SEGUNDA:** Continúa manifestando bajo juramento el requirente: i) ser autor del trabajo de tesis titulado: "**PROCEDIMIENTO PARA LA FIJACIÓN DEL SALARIO MINIMO EN GUATEMALA Y EN DERECHO COMPARADO**"; ii) haber respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y reconocido los créditos correspondientes; iii) aceptar la responsabilidad como autor del contenido de la presente tesis de licenciatura. No habiendo nada más que hacer constar, finalizo el presente instrumento en el mismo lugar y fecha de inicio, treinta minutos después, la cual consta en una hoja de papel bond, impresa en ambos lados, que numero, sello y firmo, a la cual le adhiero los timbres para cubrir los impuestos correspondientes que determinan las leyes respectivas: un timbre notarial del valor de diez quetzales con serie y número AR- cero cuatro ocho uno

cero cuatro uno y un timbre fiscal del valor de cincuenta centavos de quetzal con número cuatro nueve seis siete cero dos cinco. Leo lo escrito a la requirente, quien enterada de su contenido, objeto, validez y demás efectos legales, la acepta, ratifica y firma con el Notario que autoriza. **DOY FE DE TODO LO EXPUESTO.**

f-)



ANTE MÍ:



Lic. Guillermo Roberto Cárdenas Dell
Abogado y Notario

Nota: Para efectos legales únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

DEDICATORIA

A Dios

Dador de la vida, sabiduría y conocimientos, quien permite llegar a alcanzar nuestros sueños y metas en la vida, por hacer de mí una mejor persona cada día.

A mi Padre

Miguel Marroquín Agustín, por ser un ejemplo de superación, amor, humildad y por el apoyo incondicional en cada etapa de mi vida.

A mi Madre

Martha Julia Sontay (QEPD), por haberme dado la vida y ser quien soy.

En especial

Jenny Arcely Escobar Alfaro por su apoyo y cariño.

A mis hermanos

Rosario Mauricia, Ingrid Mercedes, Jorge Miguel, José Miguel, Michael Esteban, Erasto, Daniel por su apoyo.

A mis amigas

Zulmi Luscely Renoj de León, Ana Elizabeth López con mucho cariño.

A mis compañeros

Por su amistad y muestras de cariño, en especial a Keila Nikte de Paz, Ingly Marinely Díaz, Beatriz Orozco.

A la Universidad Panamericana

Por permitirme concluir mi sueño de graduarme de Abogada y Notaria.

Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
Procedimiento para la fijación del salario mínimo en Guatemala	1
Procedimiento para la fijación de salario mínimo en México y Colombia	19
Análisis comparativo del procedimiento para la fijación del salario mínimo en Guatemala, México y Colombia	40
Conclusiones	49
Referencias	51

Resumen

El salario es aquella retribución que se paga al trabajador por los servicios que presta al patrono, dependiendo de las condiciones pactadas a través de un contrato de trabajo o una relación jurídica determinada por convenio o estipulada por la ley. Sin embargo, como parte de la tutela hacia el trabajador se han reconocido límites mínimos de tal pago, denominado salario mínimo, que tiene como finalidad garantizar el desarrollo integral de los intereses tanto del trabajador como del patrono.

Por medio de la presente investigación se estableció que, en el caso de Guatemala se encuentra regulado en el Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo el procedimiento para la fijación del salario mínimo. A través de un órgano denominado Comisiones Paritarias, se trasladan informes a la Comisión del Salario Mínimo adscrita al Ministro de Trabajo y Previsión Social quien emite el dictamen para que el presidente de la República fije el salario mínimo anualmente, mediante acuerdo gubernativo.

En varios países de América Latina, también se ven garantizados los derechos del trabajador por medio de la fijación del salario mínimo, por lo que fue necesario realizar un análisis comparativo entre el procedimiento legal respectivo en Guatemala, México y Colombia. Por un lado, en

México es fijado por una Comisión Nacional integrada por representantes de trabajadores, empleadores y gobierno según lo establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo. En Colombia se determina por la Comisión Permanente sobre la Armonización de Políticas Salariales y Laborales, según lo establece la Ley número 278, de 1996. Por lo que, a través del presente estudio se realizó un cotejo legal de los tres procedimientos que logró identificar similitudes, diferencias, ventajas y desventajas entre los mismos.

Palabras clave

Salario mínimo. Fijación. Derecho Comparado. Guatemala. México. Colombia.

Introducción

Dentro de los derechos sociales más importantes de una persona está el derecho al trabajo, ello implica una relación patrono-trabajador de donde surge el salario, que es la prestación otorgada por el empleador en favor del empleado. En la presente investigación se realizará un estudio comparativo con respecto al procedimiento de fijación salario mínimo en Guatemala, México y Colombia con el objeto de realizar un contraste entre lo establecido por la ley en los tres países y analizar las ventajas, desventajas, diferencias y similitudes.

Esta investigación será, en primer lugar, de interés social ya que el salario mínimo debe garantizarse por parte del Estado a los habitantes de un país de manera que les permita tener una vida digna respecto al trabajo que realicen. Así como también de relevancia científica y jurídica ya que formará parte del derecho guatemalteco.

Como objetivo general se establecerán las similitudes y diferencias en el procedimiento para la fijación del salario mínimo en Guatemala, Colombia y México, dentro de los objetivos específicos se determinará el procedimiento para la fijación del salario mínimo en Guatemala y se

analizará el procedimiento para la fijación del salario mínimo en Colombia y México.

La metodología a utilizar para el presente estudio será comparativa analítica puesto que se procederá a analizar y comparar para contrastar la información obtenida mediante la investigación con los diferentes instrumentos legales y normativos a efecto de poder determinar las similitudes y diferencias en el proceso de fijación del salario mínimo en Guatemala, Colombia y México, desarrollando para ello diferentes actividades dentro de la investigación, como la obtención de legislación extranjera por medio de fuentes confiables de investigación.

La forma en que se desarrollará el contenido del trabajo de investigación será el siguiente: en el primer subtítulo se abordan lo que es el salario mínimo, para ello incluirá sus características, naturaleza jurídica, antecedentes históricos, proceso de fijación del salario mínimo, organismo facultado para la fijación del salario mínimo; posteriormente se desarrollará el segundo subtítulo, en el cual se tocarán temas como el salario mínimo de México y Colombia, en ambos sus antecedentes históricos, proceso de fijación del salario mínimo y organismo facultado para la fijación del salario mínimo; y por último en el tercer subtítulo en donde se establecerá las similitudes y diferencias en el procedimiento de fijación del salario mínimo en Guatemala, Colombia y México.

Procedimiento para la fijación de salario mínimo en Guatemala

En cuanto a la conceptualización y definición del salario, se puede establecer que el mismo es una actividad retributiva que debe hacer efectiva la parte patronal al trabajador, esto en virtud del trabajo desempeñado y de conformidad con las normas que salvaguarda el Derecho Laboral. En consecuencia, esta remuneración se encuentra sujeta a medidas de protección como el lugar de pago, periodicidad, pago íntegro y por supuesto lo que corresponde a su inembargabilidad. Por lo tanto, estos se constituyen como parámetros que el patrono debe de observar durante la relación laboral ya sea de una empresa particular o el propio Estado.

Indica Fernández que el salario es “la suma de bienes de contenido económico, o cuantificables en dinero, que el patrono está dispuesto a darle y que el trabajador está dispuesto a obtener como mínimo, a cambio de ese valor intangible que llamamos fuerza de trabajo” (Fernández Molina, 2011, pág. 187). Cabe mencionar entonces que el salario es la cantidad de dinero que acuerdan el patrono y el trabajador, en cuestión a una relación de trabajo pactada, en la cual se busca la igualdad de derechos entre los mismos.

El salario según la doctrina es “...un límite retributivo que no cabe disminuir; la suma menor, que puede remunerarse determinado trabajo, en lugar y tiempo fijado”. (Sacalxot V. , 2017, pág. 16). Entendiendo entonces que el salario es un rédito o ingreso que protege al trabajador en la vida laboral y comprende un carácter económico irrenunciable para la clase trabajadora, que por mandato legal una persona debe percibir como remuneración después de una jornada de trabajo y en las condiciones que la ley establece.

El monto del salario debe ser acompañado de otros beneficios y prestaciones que constituyan el mínimo vital para la población trabajadora, para poder sobrevivir y tener una vida digna. Por lo que debe ser suficiente para asegurar la satisfacción de las necesidades alimentarias, que conllevan la salud, transporte, vivienda, alimentación, educación, recreación, cultura, deporte, entre otras necesidades.

Sacalxot sobre la relevancia del salario indica:

La importancia del salario, radica en que, constituye una garantía económica para los trabajadores, cuando no existe límite inferior retributivo y cuando los patronos explotando coyunturas económicas o el desamparo de los trabajadores implantan salarios ínfimos. Así mismo, porque protege el núcleo familiar y a toda la sociedad, y evitar la injusticia que significa abonar una retribución insuficiente”. (Sacalxot V. , 2017, pág. 17) .

En base a la intervención del Estado, es importante que este no permanezca indiferente ante la situación de hecho que deriva de retribuciones inferiores a aquellas que corresponden a la producción que el trabajador realiza en beneficio de la empresa y obviamente en beneficio del patrono.

Tanto la empresa como el trabajador, tienen un carácter vinculante que conlleva a la obligación de prestar el trabajo, como la remuneración del mismo. Si bien es cierto, la empresa tiene la obligación de remunerar un salario a sus trabajadores, con el propósito de que ese salario sea digno para que pueda sufragar sus necesidades básicas, instando de esta forma a que el Estado intervenga en caso de incumplimiento. El propósito de fijar un salario, es proteger a los trabajadores contra el pago de salarios debidamente bajos. Su existencia es útil para garantizar que todas las personas participen de forma justa y equitativa entre los trabajadores y satisfacción del patrono con la labor desempeñada. Es por ello que el salario se debe fijar de acuerdo a las normas laborales vigentes.

Fernández comenta que “el Salario Mínimo es una de las principales aspiraciones de todo ordenamiento laboral, es la obtención de salarios que permitan una existencia digna del trabajador”. (Fernández Molina, 2011, pág. 202). Por lo tanto, la finalidad principal del salario mínimo, es

garantizarle al trabajador una vida estable y digna, tanto como brindarle el desarrollo integral para él y su familia.

La Constitución Política de la República de Guatemala establece en el artículo 102:

Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna; ... c) Igualdad de Salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad; ... e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley; f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley.

Entendiéndose entonces que la intervención del Estado en la fijación del Salario, está estrictamente establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, en base al principio de justicia social con el cual debe organizarse el régimen laboral del país, que da derecho al trabajador de la libre disposición de elegir el trabajo y las condiciones económicas que le beneficien tanto a él como a su familia y poder llevar una vida digna.

El salario mínimo como fenómeno jurídico, que se refiere al salario como una retribución que se paga al trabajador por los servicios que presta al patrono, es una condición de un contrato de trabajo o una relación jurídica determinada por convenio o estipulada por la ley; otro considera que el salario es un instrumento de distribución que está sujeto a continuas variaciones para cumplir sus funciones como entidad económica, el salario es un precio de la mercancía trabajo; “el trabajo no es distinto en la sociedad capitalista, de cualquier otro artículo o servicio que se produzca o se ofrezca en ella. (Castorena, 2000, pág. 299)

Esta definición del salario mínimo se refiere a la retribución que un trabajador obtiene por el trabajo desempeñado en una determinada empresa, pactada en un contrato de trabajo que como forma de remuneración es propio de un sistema capitalista, en donde se determina mediante el libre juego de la oferta y la demanda entre trabajadores y patrono.

De conformidad con la legislación laboral guatemalteca, Código de Trabajo, Decreto No. 1441 en el artículo 113, se establece la fijación del salario mínimo, el cual está a cargo del Organismo Ejecutivo, quien debe fijar anualmente mediante acuerdos emanados por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los salarios mínimos correspondientes a cada clase trabajadora, que han de regir en cada actividad debiendo ser de la forma siguiente:

Atender a la modalidad de cada trabajo

Es necesario atender que cada trabajo es diferente y por ende conlleva un rendimiento ya sea físico o mental, en este sentido, la remuneración debe ser equitativa a la labor desempeñada. Lo cierto es que, cada trabajo elaborado debe ser remunerado con observancia de las normas vigentes de un país.

A las particularidades de condiciones de cada región. Las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola

Para ello, el salario es fijado en base a la actividad. En Guatemala se establece el salario en cada desempeño, ya será agrícola, no agrícola o de maquila. Es importante que las empresas cumplan con las estipulaciones en cuanto al salario mínimo y que este llegue a cubrir necesidades básicas de los empleados.

La norma impone la obligación para el estado de revisar y fijar periódicamente el límite de los considerados salarios mínimos y dispone que estos sean determinados con base en las modalidades de trabajo, condiciones de vida de cada región del país y las posibilidades patronales por actividad laboral y su período de fijación y revisión periódica deberá ser anual. Dicho así se tendrá salario mínimo para la agricultura, el trabajo textil, la panificadora, la locución entre otros. El último componente que debe de tomarse en cuenta para revisar y fijar el salario mínimo es lo relacionado a la clasificación de la forma de calcular tomando en consideración si se paga por unidad de tiempo, por unidad de obra, por participación en las utilidades, lo cual resulta necesario pues en algunas de estas formas el salario fluctúa y de allí la necesidad de que se hagan consideraciones específicas respecto a la forma de como fijarse el salario mínimo. (Franco López, 2018, pág. 191)

Por consiguiente, lo manifestado por el autor, es básicamente la remuneración por cada unidad, la cual incluye la del tiempo laborado, por unidad de obra o por la participación en la venta de las utilidades. Es necesario que en la remuneración se tomen las medidas necesarias, ya que

el trabajador no debe ser perjudicado cuando se gana por pieza, precio alzado o a destajo.

Como se ha manifestado en párrafos anteriores, el salario que un trabajador percibe, debe cubrir sus necesidades básicas, desde la posibilidad de cubrir un pago de vivienda hasta poder vivir en circunstancias adecuadas con sus familias.

En consecuencia, la finalidad del establecimiento del salario mínimo es proteger a los trabajadores contra el pago de remuneraciones debidamente bajas. La existencia de una remuneración salarial mínima ayuda a garantizar que todos se beneficien de una justa distribución de los frutos del progreso y que se pague un salario mínimo vital a todos quienes tengan empleo y necesiten esta clase de protección. Los salarios mínimos también pueden ser un elemento integrante de las políticas destinadas a superar la pobreza y reducir la desigualdad, incluyendo las disparidades que existen entre hombres y mujeres.

Características

El salario mínimo conlleva algunas particularidades exigibles por la doctrina y que deben de tomarse en cuenta al momento de su fijación por las autoridades competentes. Por lo tanto, la licenciada García Bauer,

citada por (Paz, 2009, pág. 111) , establece que “las características del salario mínimo son las siguientes:

- a) Periodicidad
- b) Valor adquisitivo
- c) Generalidad
- d) Garantía mínima y
- e) Obligatorio”.

El salario se caracteriza por la periodicidad debido a que uno de los mayores problemas que ha enfrentado Guatemala es la falta de revisión del salario durante años, únicamente se ha concretado a realizar un aumento anual casi insignificante, con el cual no se puede vivir en condiciones adecuadas el trabajador y más aún si cuenta con una familia que sostener. Esta revisión debería realizarse por lo menos cada año y en base a las necesidades que surgen.

La situación de pobreza en Guatemala y el valor adquisitivo de los salarios es el primero en decrecer y es en ese momento cuando se hace necesario el establecimiento de nuevas tarifas retributivas adecuadas para la subsistencia de los trabajadores, el cual debe cumplir con los estándares de las necesidades y de los derechos que las normas laborales le otorgan como la parte más débil de la relación laboral.

Otra las características es la generalidad, debe entenderse que obliga a fijar un salario mínimo, lo cual constituye en la actualidad un mandato legal, consagrado constitucionalmente. Debe ser de observancia general, para toda la clase trabajadora en sus diferentes ramas. Así surge también la característica de uniformidad, considerando que el salario mínimo debe ser similar para todas las personas que desarrollen la misma labor, en función de lo que establece el Código de Trabajo en cuanto que se refiere que, a igual trabajo, igual salario.

La característica de la garantía mínima significa que este pago es el límite menor que el patrono está obligado a retribuir al trabajador y que está llamado a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, es decir superar periódicamente este límite. Esto, tal como lo emanan las características ideológicas del derecho laboral establecidas en el Código de Trabajo, leyes y convenios ratificados y aceptados por Guatemala.

El salario mínimo también es obligatorio y esto se considerará a partir de dos puntos de vista, el primero es porque en la fijación y revisión se lleva a cabo en forma imperativa, es decir, coercitiva. Se revisan periódicamente los salarios mínimos vigentes por medio de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, quien es el ente encargado de la aplicación del mismo. En segundo término, se considera obligatorio para el patrono y los trabajadores, en cuanto al trabajador porque presta su

fuerza de trabajo a cambio de una remuneración y el patrono porque necesita de la actividad que realiza el trabajador en la empresa.

Naturaleza jurídica

Como consecuencia de una relación laboral, el salario mínimo, surge como contraprestación del trabajo efectuado, de acuerdo con el principio de la onerosidad de las prestaciones; ya que el contrato de trabajo es a título oneroso, exige como elemento esencial, la estipulación del salario que el patrono está obligado a pagar al trabajador.

Pérez Botija (1960) refiere que:

El salario se considera principalmente como el equivalente del trabajo, esto no significa que el salario es el precio del trabajo sin equiparar el contrato de trabajo con el de compraventa, ya que el salario es la contraprestación del trabajo, es lo que el trabajador percibe a cambio de su esfuerzo o actividad profesional". (p.107)

En virtud de lo mencionado, los sistemas de salarios mínimos están definidos y diseñados para satisfacer las necesidades mínimas de los trabajadores (educación, alimentación, salud, recreación). Protegiéndolos de pagos debidamente bajos, ya que es imperante que se les retribuya de manera justa a ese esfuerzo que día a día hacen y que por supuesto le generan distintos beneficios a la parte patronal.

El trabajo y el salario están unidos por una relación especial de interdependencia que corresponde a los contratos onerosos. Por tal razón se dice que la naturaleza jurídica del salario es el de ser una contraprestación onerosa y conmutativa a un servicio que el trabajador presta al patrono, quien recibe a cambio del salario los beneficios que le significan el aprovecharse de la fuerza de trabajo del trabajador. Constituye así el salario una de las principales obligaciones del patrono de las que derivan consecuencias muy importantes, y es el que no sea posible exigir salario por trabajos no realizados siempre que no pueda demostrarse que fue culpable la empresa de su no realización.

Antecedentes históricos

A inicios del siglo XIX, y finales del siglo XVIII, antes de que se desarrollara el sistema industrial, los salarios y las jornadas de trabajo se acordaban mediante negociaciones directas entre empresarios y cada trabajador. Es decir, que operaba la autonomía de la voluntad aplicada al derecho de trabajo; no era permitida desde ningún punto de vista la organización de los trabajadores, menos podía pensarse que estuviera regulada este tipo de organizaciones. Durante esta época, como consecuencia de la diferencia económica que existía entre los sujetos de la relación laboral y por no existir ninguna protección preferente hacia los

trabajadores por parte del Estado, se daban infinidad de abusos por parte de los empleadores, a quienes únicamente les importaba el elemento productivo sin importarles en ningún momento la persona del trabajador y menos que éste devengara un salario justo.

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

Para garantizar una mejor resolución de los conflictos laborales, se crearon tres aspectos y son los siguientes: de la seguridad en el trabajo, de las relaciones laborales y de las condiciones que regirían la negociación colectiva entre empresarios y trabajadores. La primera, debe asegurarse que el trabajador se le provea de lo necesario para el desempeño de las actividades dentro de la empresa; la segunda, debe velar porque las relaciones en las labores se den de forma cordial y mutua; y la tercera, se brindan condiciones para la negociación colectiva de conformidad con el código de trabajo en lo que para el efecto sea beneficioso para los trabajadores.

Dentro de las mejoras logradas por los trabajadores, la principal es el mejoramiento de la economía, ya que se originó el salario mínimo acorde a las necesidades del trabajador; es decir, que ya no operaba la autonomía de la voluntad en la fijación de salarios mínimos y éste era impuesto por la legislación, evitando con ello no sólo la explotación de los trabajadores, sino también la competencia desleal entre los empresarios ya que no era permitido que nadie pagara un salario inferior al mínimo establecido en la ley.

En Guatemala, el salario fue regulado a partir de la promulgación del primer Código de Trabajo contenido en el Decreto número 330 del Congreso de la República de Guatemala cuya vigencia data del año 1947, a partir del cual se establecieron las distintas formas de salario, pero principalmente la obligación de fijar un salario mínimo a través de negociaciones entre los mismos sectores involucrados en la relación laboral, quienes deben hacerse representar por medio de sus organizaciones legalmente establecidas, regulándose un complejo procedimiento que se desarrolla con base a consensos alcanzados en las instancias creadas para ese efecto, dando vida así al principio filosófico que inspira al derecho laboral: ser esencialmente conciliatorio entre capital y el trabajo, ya que se establece que la fijación de los salarios mínimos debe realizarse tomando en cuenta las necesidades de los trabajadores, pero también las posibilidades económicas de los patronos. (Phottic, 2020).

Teniendo en cuenta lo mencionado, en la legislación guatemalteca la figura del salario mínimo fue introducida por medio del Decreto número 330 del Congreso de la República de Guatemala, mismo que entró en vigencia en el año 1947. Dicho cuerpo legal deja establecido que, para poder fijar esta remuneración era necesario que existiese acuerdo entre los representantes de la parte patronal y de la parte trabajadora de

manera armoniosa y conciliatoria. Así pues, con esta legislación se pretendía que para fijar el salario mínimo se debía de tomar en cuenta las necesidades de los trabajadores, así también, que los patronos tuvieran las posibilidades económicas para brindarlo. Con esta disposición, ambas partes de la relación laboral resultaban beneficiadas.

Actualmente el salario mínimo es aquella retribución que todo trabajador tiene derecho a devengar que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia. Este salario se debe aplicar a todos los trabajadores, con excepción de los que sirvan al Estado o a sus instituciones cuya remuneración esté determinada en un presupuesto público.

Proceso de fijación del Salario mínimo

El procedimiento legal que debe observarse en la fijación del salario mínimo, es un instrumento jurídico que asegura la protección de los trabajadores contra remuneración debidamente bajas, asimismo se asegura la existencia de un sistema de salarios mínimos que se aplicable a todos los grupos asalariados, cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación de este procedimiento.

En virtud de lo anterior, el salario mínimo tal y como lo establece el artículo 113 del Decreto 1441, del Congreso de la República, Código de Trabajo, se debe de instituir de manera anual, por lo tanto, para su fijación se procede de la siguiente manera:

1. Según el artículo 105 del citado código, en primer término, se debe de realizar la integración de las comisiones paritarias en cada departamento o circunscripción económica que fije el Organismo Ejecutivo, dicha comisión está integrada por dos patronos e igual número de trabajadores y un Inspector General de Trabajo.
2. Posteriormente el artículo 110 del código de trabajo regula que las comisiones paritarias deben de precisar en forma razonada el salario mínimo, elaborándose un informe, el cual es trasladado a la Comisión Nacional de Salario.
3. Por consiguiente, una vez recibido el informe, la Comisión Nacional de Salario rinde un dictamen razonado dentro de los 15 días posteriores al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Artículo 112 Decreto 1441
4. La Comisión Nacional del Salario también envía copias de este dictamen a la Junta Monetaria y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social para que puedan realizar las observaciones

pertinentes y trasladarlas de ser necesario al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

5. El Organismo Ejecutivo, por medio del acuerdo gubernativo respectivo fija los salarios mínimos para las actividades agrícolas, no agrícolas y de la actividad exportadora y de maquila.

Con respecto al salario mínimo del año 2,020, se emitió el Acuerdo Gubernativo número 320-2019, en donde se indica el salario mínimo para los diferentes sectores, comprendidos en la categoría de tabulación a de la tercera parte de la Clasificación Internacional Industrial Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU), revisión cuatro, de la Organización de las Naciones Unidas; por actividades no agrícolas, actividades agrícolas y en lo que concierne al sector privado.

En base a dicho acuerdo, en donde se indica el salario mínimo para los diferentes sectores, se fija para el efecto dichos salarios siguientes:

- Para las actividades agrícolas: la suma de Q. 90.16 diarios, equivalente a Q. 2,742.37 salario mensual).
- Para las actividades no agrícolas: la suma de Q. 92.88 diarios, equivalente a Q. 2,825.10 salario mensual).
- Para la actividad exportadora y de maquila: la suma de Q. 84.88 diarios, equivalente a Q. 2,581.77 salario mensual).

- Así también, a dicho monto se le debe adicionar la bonificación incentiva, la cual consiste en Q. 250.00 de conformidad con el Decreto número 78-89 del Congreso de la República.

El salario mínimo fijado es por hora, para tener una estimación mensual se realiza la fórmula: salario mínimo por hora, es decir, ocho horas de la jornada diurna ordinaria por 365 días, dividido en 12 meses.

Organismo facultado para la fijación del salario mínimo

Constitucionalmente, el Presidente de la República es quien ejerce las funciones del Organismo Ejecutivo, por tanto, la fijación del salario mínimo recae en él. Sin embargo, la misma Constitución Política de la República de Guatemala establece que el mismo actuará siempre con los ministros, ya sea en consejo, o individualmente en base a sus funciones.

Por consiguiente, en cuanto a la fijación del salario mínimo, el Presidente de la República emite un Acuerdo Gubernativo, con el referendo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Es por ello que en estos dos funcionarios del Organismo Ejecutivo recae la responsabilidad de la instauración del salario mínimo para los trabajadores del país. Para ello es importante recordar que el Código de Trabajo, Decreto 1441, artículo 113 establece que “El Organismo Ejecutivo, con vista de los mencionados

informes y dictámenes debe fijar anualmente mediante acuerdos emanados por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los salarios mínimos que han de regir en cada actividad, empresa o circunscripción económica”.

Sin embargo, existe además, un órgano especializado adscrito al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la Comisión Nacional de Salarios. Este es el organismo facultado para la fijación del salario mínimo. Siendo el organismo técnico consultivo de las comisiones paritarias, encargadas de asesorar a dicho ministerio en la política general del salario e indispensable para establecer los montos que devengará cada trabajador al estar sujeto a una relación de trabajo o contrato tomando en consideración los informes de las comisiones paritarias.

En suma, las comisiones paritarias son, quienes tienen la función de analizar lo relacionado al precio de la vivienda, del vestido y de las sustancias alimenticias de primera necesidad que consuman los trabajadores, así como sobre las posibilidades patronales.

El sistema que se adopta es el de revisión y fijación anual, el que se deberá de cumplir mediante recopilación de información por medio de órganos paritarios denominados comisiones paritarias del salario mínimo, quien tiene a su cargo determinar y sugerir aumentos a los salarios mínimos en la actividad de que se trate y por el órgano macro denominado Comisión Nacional del Salario que será el encargado de integrar toda la información y trasladarla al organismo ejecutivo. (Franco López, 2018, pág. 194)

En consecuencia, se puede decir que tanto las Comisiones paritarias como la Comisión Nacional del Salario son organismos técnicos consultivos que emiten informes y dictámenes que no tienen fuerza vinculante, por lo tanto, el Organismo Ejecutivo encabezado por el Presidente de la República puede o no tomarlos en cuenta parcial o totalmente a la hora de decidir el monto del salario mínimo.

Procedimiento para la fijación de salario mínimo en México y Colombia

Siendo el salario uno de los aspectos más importantes a considerar dentro de las condiciones de trabajo con efectos directos en el diario vivir de los trabajadores latinoamericanos, en varios países la discusión del mismo se considera relevante, razón de ello es el salario mínimo que para poder fijarse lleva un proceso determinado en donde intervienen tanto trabajadores como patronos y el gobierno. Por consiguiente, en el presente estudio se analiza la figura del salario mínimo de México y Colombia respectivamente.

México

Antecedentes históricos

México es uno de los países en donde los derechos laborales han sido producto de distintos acontecimientos históricos y sociales que existieron en el país. En primer lugar, destaca que durante la primera mitad del siglo XX y producto de la revolución mexicana los obreros lograron la inclusión en la Constitución nacional del salario mínimo.

La promulgación de la Constitución Mexicana en 1917 como una legislación de vanguardia a nivel mundial, en un país cuya formación económico-social estaba dominada por el capitalismo, tenía como objetivo el establecimiento de un techo mínimo que evitara regresar a la época del Porfiriato, en la cual los salarios caían por debajo del mínimo necesario para satisfacer las necesidades de los trabajadores y sus familias (Reyes, 2011, pág. 6)

En virtud de lo mencionado es necesario recordar que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos introduce por primera vez los derechos sociales en América Latina, dentro de esta gama los derechos laborales, que posteriormente influenciaron a otras constituciones, como la de Guatemala en el año 1,945.

Posteriormente, el país se vio afectado debido a la posguerra lo cual afectó a todo el sector proletariado de dicho país, sin embargo, en el año 1951 con la entrada del denominado Modelo de Desarrollo Estabilizador

registra una tendencia ascendente hasta 1976. Este plan fue elaborado en el gobierno del presidente Mateos y que tenía como finalidad resolver el problema de la inflación y la poca demanda de los productos mexicanos, lo que en consecuencia generaba escases de empleo y salarios bajos.

El desarrollo estabilizador se basa en la división de trabajo entre el gobierno, los empresarios, los obreros, la burocracia y los campesinos. El gobierno ofreció a los agentes económicos reglas claras y la capacidad de construir consensos. Los salarios de los trabajadores organizados crecían en términos reales y se le ofrecieron prestaciones, servicios educativos, de salud y seguridad social. (El Economista, 2018).

Este modelo le sirvió al país para poder salir de la crisis de los años 50 y al mismo tiempo mejoró sustancialmente una de las empresas más importantes del país como lo es Petróleos Mexicanos (PEMEX) la cual genera muchos empleos. Sin embargo, con el paso de los años este modelo fue en descenso dándose a partir del año 1970.

Posteriormente a principios de 1980, México y una buena parte de las naciones latinoamericanas ponen en marcha el modelo político de carácter conservador, entrando a en un entorno mundial con debilitamiento del bloque socialista y surgimiento de un capitalismo al que le estorbaba el Estado que priorizaba los derechos sociales. En esta época la actividad productiva en el país comenzó a repuntar y la inflación a estabilizarse en un bajo nivel.

Por consiguiente el salario mínimo en México durante más de tres décadas no tuvo cambios significativos, según estudios para el año 2011 el salario mínimo de este país a nivel latinoamericano era equivalente en ese entonces a “\$112.2 siendo el más bajo, superado ligeramente por el de Nicaragua con \$117.5 y Bolivia \$117.5, y equivalente a 40% del salario mínimo de Guatemala” (Universidad Nacional Autónoma de México, 2014, pág. 81)

En virtud de lo anterior es de notar que México fue gobernado durante estas tres décadas por gobiernos relativamente conservadores, que en consecuencia ha generado escasa protección a los derechos laborales, siendo el salario mínimo un ejemplo de ello. Ahora bien, actualmente el país mexicano ha tenido cambios significativos en cuanto al gobierno y los derechos laborales de los trabajadores.

Para ilustrar lo anterior, en el presente año el salario mínimo ha aumentado un 20%, lo que se considera un hecho laboral histórico para el país debido a que ha sido el mayor incremento en 44 años. “Así se rompió con diversas dinámicas que rodeaban la decisión de fijar en tal cantidad el salario, se dejó por un lado el argumento de que un aumento podría generar inflación o posibles protestas por el sector empresarial”. (Barragán, 2020)

Para finalizar con los antecedentes, el caso México en cuanto al salario mínimo históricamente ha sido marcado, en primer lugar, por la promulgación de la Constitución de 1917, norma suprema donde se introduce el mismo, siendo obligatoria la fijación los gobernantes quienes

durante décadas han establecido las políticas en cuanto a su aumento, ya sea de manera diminuta o significativa, como lo ha sido en el actual gobierno.

Proceso de fijación del salario mínimo en México:

La Constitución de los Estados Mexicanos hace una clasificación en cuanto a la fijación del Salario mínimo, esto en virtud de que por un lado existen los trabajadores generales, y por otro lado existen los trabajadores profesionales, así también dicha norma suprema establece la exclusividad del uso del salario mínimo ya que prohíbe utilizarlo para otros fines que no sean acorde a su naturaleza.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de más de cien años de vigencia, establece el artículo 123 numeral romano VI:

Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales. El salario mínimo no podrá ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza. (Congreso Constituyente, 1917)

Por consiguiente, dicha norma suprema también regula que estos salarios serán fijados por una Comisión Nacional que estará integrada por representantes del sector obrero, patronal y del gobierno. La Comisión

tomará en cuenta al momento de la fijación del salario que estos sean suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

La Sala Cuarta, seminario Judicial de la Federación 732/36. 1936 indica que el salario mínimo es:

Aquel que se considera suficiente para satisfacer las necesidades normales de vida del obrero, su educación y placeres honestos, considerando como jefe de familia, y siendo de 84 horas el límite máximo que la ley acepta para una jornada de trabajo, debe concluirse, lógicamente, que el salario mínimo, como su nombre lo indica, es el más bajo que puede percibir un trabajador, cualesquiera que sean las horas que se le ocupe, siempre que éstas no excedan de la jornada máxima, puesto que el patrono puede, en todo caso, exigirle hasta este límite el desarrollo de su actividad. Sin embargo, si el obrero acepta voluntariamente el pago de un salario inferior al mínimo y proporcional a las horas de trabajo, porque tenga otra manera de obtener lo necesario para atender a sus necesidades o por cualquiera otra causa, puede hacerlo sin que por ello se infrinjan las disposiciones de la ley, y siempre que el sueldo o jornal equivalgan, proporcionalmente, al salario mínimo establecido. (1936)

En suma, en la Ley federal de Trabajo regula en el artículo 570 que los salarios mínimos se fijaran anualmente y que regirán a partir del primero de enero del año siguiente, así llama la atención que según este cuerpo legal los salarios pueden revisarse en cualquier momento siempre y cuando las circunstancias los justifiquen.

En consecuencia, según el artículo 571 de la Ley Federal de Trabajo, el proceso de fijación del salario mínimo se da de la siguiente manera:

En primer lugar, los trabajadores y la parte patronal deberán de presentar a más tardar el último día de noviembre los estudios que juzguen convenientes, para lo cual una comisión técnica elaborará un informe de las investigaciones y estudios que hubiese efectuado y de los presentados por los trabajadores y los patronos para someterlo a la consideración del Consejo de Representantes.

Posteriormente el consejo de representantes procederá a estudiar el informe de la Dirección Técnica, así como las opiniones, estudios e investigaciones presentadas en su momento por los trabajadores y los patronos, teniendo la facultad de solicitar información complementaria. Dicho proceso lo realizará durante el mes de diciembre, teniendo hasta el último día hábil para poder fijar la resolución que corresponda.

Por último, emitida la resolución del consejo de representantes “el Presidente de la Comisión ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación la que deberá hacerse a más tardar el treinta y uno de Diciembre” (Union, Camara de Diputados del H. Congreso de la, 1969)

La Resolución de la Comisión Nacional deberá expresar los fundamentos que justifiquen basándose en el movimiento de los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios mínimos, así como los datos más significativos de la economía nacional. Como ya se ha establecido dicha resolución se publicará en el Diario Oficial de la Federación a más tardar el treinta y uno de diciembre.

Por último, es importante resaltar que en México se incluye en la fijación de salario mínimo el de los profesionales, oficios o trabajos especiales siendo estos últimos de necesaria protección, los trabajadores de aprendizaje, a domicilio, servicio doméstico, hoteles, bares, restaurantes y otros análogos.

Según la Ley Federal del Trabajo en el artículo 93 los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación. Cabe mencionar que estos salarios no pueden ser menores a los establecidos de manera general.

Organismo facultado para la fijación del salario mínimo

En México la fijación del salario mínimo recae en un órgano administrativo colegiado denominado Comisión Nacional de Salarios Mínimos. En principio la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos es un organismo público descentralizado creado mediante la reforma a la fracción VI del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de noviembre de 1962, así como las correspondientes reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo publicadas en el mismo Diario el 31 de diciembre de ese mismo año.

La misión de la Comisión es el establecer las bases y elementos para que la fijación de los salarios mínimos generales y profesionales eleven el nivel de vida de las y los trabajadores que lo perciben y de sus familias, de manera que los factores de la producción validen el derecho del trabajador(a) a una vida digna. Así también fijar y revisar los salarios mínimos generales y profesionales, procurando asegurar la congruencia entre lo que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las condiciones económicas y sociales del país, en un contexto de derecho del trabajador (Gobierno de México, 2020)

Por lo tanto, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos es el organismo encargado de fijar y actualizar los salarios mínimos generales y profesionales; los primeros de conformidad con lo establecido en la Fracción VI del Artículo 123 apartado “A” de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que regirán en las áreas geográficas que

se determinen y los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos ha asumido su deber constitucional en la elaboración y determinación de los salarios mínimos, salarios para trabajadores que depositan silenciosamente su confianza en dicha institución con la esperanza de que se les haga justicia y redunde en una mejor distribución de ingresos (García, 2012, pág. 88)

En virtud de lo anterior, la Comisión se convierte en una luz de esperanza para los trabajadores, en busca de la ansiada justicia social. La Comisión, de conformidad con lo establecido en el artículo 551 de la Ley Federal del Trabajo, funciona con un presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica. En primer lugar el Consejo de Representantes se integra con la representación del gobierno, compuesta por el Presidente de la Comisión, que será también el Presidente del Consejo y que tendrá el voto del gobierno, y de dos asesores, con voz informativa, designados por el Secretario del Trabajo y Previsión Social; con un número igual, no menor de cinco, ni mayor de quince, de representantes propietarios y suplentes de los trabajadores sindicalizados y de los patrones, designados cada cuatro años, de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En suma, dentro de las principales funciones del Consejo de Representantes está el conocer los dictámenes que Dirección Técnica elaborará en el proceso de fijación del salario. También dicho Consejo tiene la función esencial de establecer los salarios generales y profesionales que regirán cada año en el país.

En segundo término con el propósito de cumplir los objetivos de la comisión, se cuenta con una Dirección Técnica que según el artículo 558 de la Ley Federal del Trabajo se integra con un Director, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; con el número de Asesores Técnicos que nombre la misma Secretaría; y, con un número igual, determinado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de Asesores Técnicos Auxiliares, designados por los representantes de los trabajadores y de los patrones.

Entre las funciones relevantes de este órgano técnico están el practicar las investigaciones y realizar los estudios necesarios y apropiados para que el Consejo de Representantes pueda fijar los salarios mínimos, emitiendo el dictamen que le corresponde. Siempre relacionado a la fijación del salario mínimo también tienen la atribución de sugerir al Consejo el monto de los salarios profesionales.

Así pues, la fijación del salario mínimo mexicano se concentra en un solo órgano, siendo la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, en dicha entidad se encuentran representados los trabajadores, patronos y por supuesto el gobierno; logrando de esta manera una fórmula equitativa que a la postre beneficia los intereses de cada uno.

Colombia

Antecedentes

Colombia es otro de los países a estudiar en la presente investigación, inicialmente se puede decir que en este país latinoamericano ha sido objeto de controversia resultado de luchas sociales internas que han permitido su ingreso al ordenamiento jurídico de este país y en consecuencia el favorecimiento a los trabajadores.

El primer antecedente importante del salario mínimo en Colombia es precisamente el surgimiento del proletariado, un sector que en su momento se consideró oprimido por la parte patronal, inclusive con la complicidad de los gobernantes. Ello llevó a que el movimiento sindical alzara sus voces, lo cual provocó una tensión política en aquel país a inicios del siglo XX.

Por esta razón, en Colombia se produjeron hechos trágicos que marcaron con sangre la historia laboral de aquel país, siendo un ejemplo de ello la masacre de las bananeras que, a pesar de considerarse lamentable, fue uno de los aspectos que motivó al reconocimiento del salario mínimo y por supuesto otros derechos laborales a mitad de siglo.

Los hechos en cuestión parten desde el día 12 de noviembre de 1928 cuando estalla una gran huelga en toda la región bananera del Magdalena. Una huelga que contó con la participación de más de 25 000 trabajadores de las plantaciones bananeras, los cuales se negaban a cortar la fruta hasta tanto sus condiciones laborales y prestacionales no fueran mejoradas. Esta huelga obrera básicamente tuvo como finalidad presionar a la multinacional estadounidense United Fruit Company para que legalizara las condiciones contractuales de los obreros que por jornal laboraban en sus plantaciones. (Elias Caro, 2011, pág. 13)

En virtud de lo anterior este acontecimiento marcó la lucha de los derechos laborales de los colombianos en donde por medio de los movimientos colectivos se buscó frenar los abusos de la compañía bananera estadounidense que durante muchos años lucro en demasía a costa de los trabajadores latinoamericanos.

Por consiguiente, el salario mínimo fue introducido en Colombia por medio de la ley número 6 del 1,945, cuerpo legal que nacía a raíz de mejorar las condiciones del sector obrero dentro de lo cual destaja mejor los ingresos económicos de los trabajadores de aquel país y sobre todo con

el objeto de darle un límite mínimo a la parte patronal en cuanto a la retribución que les correspondía otorgar.

El Artículo 4° de la ley 6 del Congreso de Colombia mencionada, establece que:

El gobierno podrá señalar, por medio de decretos que regirán por el término que en ellos se indique, los salarios mínimos para cualquier región económica o cualquier actividad profesional, industrial, comercial, ganadera o agrícola de una región determinada, de conformidad con el costo de la vida, las modalidades del trabajo, la aptitud relativa de los trabajadores, los sistemas de remuneración o la capacidad económica de las empresas, previo concepto de comisiones paritarias de patronos y trabajadores.

En virtud de lo anterior, por medio de esta ley se buscó una mezcla de los representantes de los trabajadores y patronos, para que a través de las comisiones respectivas pudieran llegar a un acuerdo justo en cuanto a la fijación del Salario Mínimo, teniendo en cuenta el costo de vida de aquella época.

Posteriormente esta configuración normativa, fue luego recogida en la Código Sustantivo del Trabajo de 1950, con vigencia en la actualidad y, establece en su artículo 145 como salario mínimo aquella aquella retribución que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural teniendo en cuenta entre otras cosas.

Para finalizar los antecedentes, como se ha visto Colombia no es distinto a la mayoría de países latinoamericanos, esto en virtud de que ha logrado la introducción en el ordenamiento jurídico de las mejoras a las condiciones laborales, entre ellas el salario mínimo; por medio de distintas luchas sociales y políticas que han obligado a los gobernantes y la parte patronal a ceder ante sus peticiones.

Proceso de fijación del salario mínimo

En primer término, como se ha visto desde 1945 año en el que fue constituido legalmente el salario mínimo legal, el gobierno colombiano tenía la potestad de establecer los salarios mínimos, por medio de decretos, para cada región o actividad económica. “La ley se hizo efectiva cuatro años después (1949) fijando por primera vez un salario mínimo de 2 pesos diarios” (Arango, 2008, pág. 267)

Actualmente, la figura del salario mínimo se encuentra regulada desde la norma constitucional, siendo el artículo 53 el que establece que los trabajadores gozan de igualdad de oportunidades, una remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo.

Por otro lado, el Código Sustantivo del Trabajo vigente desde 1951, regula la figura del salario mínimo a partir del artículo 145 en donde lo define como la retribución que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural.

En suma, la Corte Constitucional de Colombia al referirse al salario interpreta:

Con respecto al contenido del derecho al mínimo vital, para la Corte es claro, que el mismo no se agota con la satisfacción de las necesidades mínimas de la persona, o de su grupo familiar, que simplemente le procure la mera subsistencia. Por el contrario, tiene un contenido mucho más amplio, en cuanto comprende tanto lo correspondiente a la satisfacción de las necesidades básicas de las personas para su subsistencia, como lo necesario para procurarle una vida en condiciones dignas, lo cual implica la satisfacción de necesidades tales como alimentación, vestuario, salud, educación, vivienda, recreación y medio ambiente, que consideradas todas en su conjunto, constituyen los presupuestos para la construcción de una calidad de vida aceptable para los seres humanos. (2008)

En otro orden de ideas en cuanto al proceso de fijación del salario mínimo según la ley 278, publicada el 10 de mayo de 1996, existe una Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales quien tiene dentro de sus funciones esenciales la fijación del Salario Mínimo, misma que se debe de decidir a más tardar el 15 de diciembre de cada año. Sin embargo, dicho plazo puede extenderse al 30 de diciembre.

Por consiguiente, para la fijación del salario en Colombia, el gobierno a través del Ministerio de Trabajo, da a conocer el cronograma de las discusiones de la Mesa de Concertación Laboral de una forma tripartita (integrada por representantes de trabajadores, patronos y gobierno) la cual cada 5 de diciembre se debe de tomar una decisión antes del 30 de ese mes.

De esta manera se discute el salario mínimo en Colombia, según lo establece la Ley 278 de 1996, que creó la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales en la que asisten representantes de las Centrales Obreras y trabajadores; gremios de empresarios e industriales.

En consecuencia tanto los representantes de los empresarios como de los trabajadores deberán poner sobre la mesa una propuesta de ajuste, una vez se conozcan los cinco datos económicos clave sobre los que se basa el incremento salarial, en los cuales se discuten los precios al consumidor, indicador que representa el valor del costo de vida; la meta de inflación fijada por el banco de la República para el siguiente año; y el incremento del producto interno bruto, en relación a la actividad económica del país. Así también, se discute la contribución de los salarios al ingreso nacional y la productividad de la economía. Cabe señalar que el problema que hay

que enfrentar es la inflación, por lo que es prioridad controlar la misma y que el asalariado no salga afectado.

También en la ley 6 de Colombia establece que llegado el 15 de diciembre esta comisión permanente debe de tener establecido el monto del salario mínimo que regirá el próximo año, sin embargo cuando no exista acuerdo “la parte o partes que no estén de acuerdo deben, obligatoriamente, explicar por escrito las razones de la salvedad dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes.”

En virtud de lo anterior, al existir oposición la Comisión deberá de reunirse nuevamente con el objeto de discutir los puntos controversiales, siendo importante tomar la decisión antes de que llegue el 30 de diciembre, fecha límite para la fijación. En esta nueva etapa la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales busca que se lleguen a las soluciones favorables tanto para la parte patronal como a los trabajadores, realizando todos los estudios, opiniones, consultas y reuniones necesarias antes que venza el plazo estipulado.

Sin embargo, si a pesar de todas las diligencias realizadas, no se llega a un acuerdo para la fijación del salario mínimo el artículo 80 de la Ley Número 278 del año 1996 establece:

Cuando definitivamente no se logre el consenso en la fijación del salario mínimo, para el año inmediatamente siguiente, a más tardar el treinta (30) de diciembre de cada año, el gobierno lo determinará teniendo en cuenta como parámetros la meta de inflación del siguiente año fijada por la Junta del Banco de la República y la productividad acordada por el comité tripartito de productividad que coordina el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; además, la contribución de los salarios al ingreso nacional, el incremento del producto interno bruto (PIB) y el índice de precios al consumidor (IPC).

En virtud de lo mencionado, al no existir convenio la responsabilidad de fijación del salario mínimo recae en el gobierno, estableciendo la ley en materia que debe de tomar como parámetros los aspectos económicos del país como la inflación, el Producto Interno Bruto y por supuesto los estándares de precios de los distintos productos que consumen cotidianamente los trabajadores.

Para finalizar, en el proceso del establecimiento del salario mínimo para el año 2020, la Comisión no llegó a un acuerdo, por lo tanto fue el Presidente de la República, Iván Duque quien firmó el Decreto de fijación del Salario Mínimo Legal, que según datos obtenidos de (Empleo para todos, 2019) “se instituyó un aumento de 6 %, pasando entonces de \$828.116 en 2019 a \$877.802” lo que equivale a Q. 1,803.50. Aproximadamente mil quetzales inferiores al salario mínimo de Guatemala.

Organismo facultado para la fijación del salario mínimo

En Colombia para la fijación del salario mínimo fue creada la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales por medio de la ya mencionada ley 278, la creación de la misma obedece a la exigencia del artículo 56 de la Constitución Política. Administrativamente, depende del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

La Comisión según el artículo 5 de la ley 278 se encuentra integrada de la siguiente manera:

En primer lugar, en representación del gobierno, el Ministro de Trabajo y Seguridad Social o su delegado, quien además será el presidente, el Ministro de Hacienda y Crédito Público o su delegado, el Ministro de Desarrollo Económico o su delegado, el Ministro de Agricultura o su delegado, el director del Departamento Nacional de Planeación o su delegado.

En segundo término, en representación de los patronos cinco representantes con sus respectivos suplentes personales, designados por las asociaciones nacionales gremiales más representativas de empleadores de los distintos sectores económicos del país, en forma ponderada y de conformidad con la participación de cada sector en el producto interno bruto y en la generación de empleo.

Por último, en representación de los trabajadores actúan cinco representantes, con sus suplentes personales, designados o removidos por las confederaciones sindicales más representativas del país, determinadas con base en el número de afiliados que cada una de éstas posea al momento de la elección, según censo que en tal sentido elabore el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y dentro de los cuales habrá por lo menos un representante con su respectivo suplente, de los pensionados, que se rotará cada cuatro años entre las dos (2) confederaciones de pensionados más representativas.

En consecuencia, dicha comisión se encuentra integrada de forma tripartita, algo que se considera la más justo y necesario, ya que existe el gobierno como mediador, los patronos y trabajadores quienes son quienes presentan las respectivas propuestas, como ya se ha visto el último año no se logró un consenso entre las partes.

En virtud de lo anterior inicialmente la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales tiene la potestad de fijar de manera arreglada el salario mínimo de carácter general en el país, tomando en cuenta de conformidad con el principio evolutivo del derecho laboral que se debe garantizar y mejorar la calidad de vida para el trabajador y su familia

Por el contrario, si no existe acuerdo la fijación del Salario mínimo legal recaerá de manera unilateral en el gobierno, específicamente en el presidente de la República, que debe también de tomar en cuenta los parámetros relacionados a los precios del consumidor, el costo de vida, la meta de inflación fijada por el banco de la República para el siguiente año; y el incremento del producto interno bruto en el país.

Análisis comparativo del procedimiento para la fijación del salario mínimo de Guatemala, México y Colombia

A continuación, se presenta un análisis sobre el procedimiento de fijación del salario mínimo Guatemala, México y Colombia, partiendo por establecer tanto las similitudes como las diferencias relacionadas a los antecedentes, legislación, órganos rectores y lo que cubre en dinero cada salario.

En el cual al realizar las comparaciones, similitudes y diferencias podemos notar que, entre estos tres países, siempre varía el procedimiento de fijación de un Salario Mínimo para los trabajadores en sí.

Similitudes del Salario Mínimo en Guatemala, Colombia y México

Dentro de las similitudes más importantes están:

1. Los antecedentes del salario mínimo en estos tres países se relacionan en virtud de que han sido marcados por movimientos sociales que a la postre se vieron reflejados en el marco legal de cada país. Para ilustrar lo mencionado, en Guatemala surge la figura del salario mínimo a consecuencia de la denominada revolución de octubre que generó la promulgación de la Constitución de 1945 y el Código de Trabajo de 1947. Por otro lado, en México el salario mínimo surge también por medio de una revolución misma que finaliza en el año 1917 al promulgarse la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y se introduce ésta y otras figuras laborales. Por consiguiente, en Colombia se dio la famosa huelga de las bananeras, movimiento que terminó trágicamente pero que por consiguiente fue factor importante para la inmersión de los derechos laborales de los trabajadores colombianos, dentro de ellos el salario mínimo. Y en la Constitución Mexicana de los Estados Unidos mexicanos ha sido un baluarte fundamental de los derechos laborales a nivel latinoamericano, por lo tanto, países como Guatemala y

Colombia fueron luchando por la incorporación a su ordenamiento de estos derechos sociales.

2. El marco legal del salario mínimo en Guatemala, México y Colombia elementalmente parte de la Constitución Política de cada país, por lo tanto, el salario mínimo es de carácter constitucional. En el caso de Guatemala se encuentra instituido en el artículo 102 inciso f de la Constitución Política de la República de Guatemala. Por su parte México también tiene un fundamento constitucional del salario mínimo y éste se encuentra en el artículo 123. Para finalizar, en Colombia la retribución mínima del trabajador se establece en el artículo 53.
3. Otra similitud es en cuanto a la definición legal del salario mínimo ya que en Guatemala en el artículo 103 del Código de Trabajo, Decreto 1441 se precisa como aquella retribución que recibe el trabajador encaminada a cubrir sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia. En México según el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo es definido como aquel salario que deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Finalmente, en Colombia en el

artículo 145 del Código Sustantivo del Trabajo es definido como la retribución que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural. En consecuencia, los tres países tienen definiciones parecidas y que son el punto de partida para la interpretación de lo que realmente engloba el salario mínimo

4. Además, los tres países latinoamericanos ya citados tienen en común los cuerpos que integran el órgano rector para la fijación del salario mínimo, esto en virtud que en los tres Estados al momento de la fijación del salario mínimo se toma en cuenta a los representantes de los trabajadores, así también la parte patronal y por supuesto al gobierno como mediador en la fijación correspondiente.
5. Así también, el salario mínimo en Guatemala, Colombia y México según la normativa vigente de cada país debe de ser revisado periódicamente, empezándose a discutir el mismo en los meses de noviembre y diciembre esto debido a que al inicio del mes de enero de cada año entra en vigencia el salario mínimo de las distintas actividades económicas que regirá en cada país durante el año.

6. Por último, es importante mencionar como similitud que, en el procedimiento de fijación del salario mínimo de cada nación, en la mayoría de los casos al momento de discutirse, los representantes de los trabajadores y patronos no llegan a un acuerdo en cuanto al monto, esto debido a que las peticiones de cada sector son convenientes a sus intereses, por lo tanto, es el gobierno el que tiene la última palabra en la fijación respectiva.

Diferencias en el proceso de fijación del salario mínimo en Guatemala, Colombia y México

Por medio del siguiente cuadro comparativo se establecen las diferencias más importantes relacionadas al salario mínimo.

	Guatemala	México	Colombia
Estado	Unitario	Federal	Unitario
Instauración temporal del salario mínimo	Año 1,945 por medio de la Constitución de la República de Guatemala.	Año 1,917, por medio de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	Ley Número 6 que entró en vigencia en el año 1,945

Modalidades del salario Mínimo	Actividades agrícolas, actividades no agrícolas y actividades de maquila	Actividades generales y actividades profesionales.	Salario mínimo general.
Órgano Rector	Comisión Nacional del Salario	Comisión Nacional de Salario Mínimos	Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales
Integración del órgano rector	Dos representantes gubernamentales, dos representantes de sindicato de trabajadores, dos representantes de las entidades sindicales de trabajadores, un representante del Ministerio de Economía, Un representante de la Junta Monetaria, Un representante del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Un representante del Instituto Indigenista Nacional.	Presidente, consejo de representantes y dirección técnica.	Ministro de Trabajo y Seguridad Social, el Ministro de Hacienda y Crédito, Ministro de Desarrollo Económico, Ministro de Agricultura, el director del Departamento Nacional de Planeación; cinco representantes de los trabajadores y 5 representantes de los patronos.

<p>Procedimiento en la fijación del salario mínimo.</p>	<p>En Guatemala inicialmente las comisiones paritarias elaboran informes y los trasladan a la Comisión Nacional del Salario. Esta comisión elabora la propuesta y la traslada al Ejecutivo, quien por medio del Presidente de la República fija el salario mínimo respectivo.</p>	<p>En México los trabajadores y la parte patronal deben de presentar los estudios que juzguen convenientes a la dirección técnica quien elaborará un informe de las investigaciones y de los informes presentados por los trabajadores y los patronos para someterlo a la consideración del Consejo de Representantes quien en definitiva emite la resolución que inmediatamente traslada al Presidente para la publicación respectiva.</p>	<p>En Colombia el Ministerio de Trabajo, da a conocer el cronograma de las discusiones de la Mesa de Concertación Laboral de una forma tripartita, llegado el 15 de diciembre esta comisión permanente debe de tener establecido el monto del salario mínimo que regirá el próximo año, si no existe acuerdo la comisión se reúne nuevamente y tratan de resolver las inconformidades. Si aun así no existe convenio será el gobierno quien decida el monto del salario mínimo.</p>
<p>Decisión gubernamental</p>	<p>En Guatemala quien decide el monto del salario mínimo es el gobierno, por medio del Presidente de la</p>	<p>En México la fijación del salario mínimo recae exclusivamente en la Comisión</p>	<p>En Colombia inicialmente es la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y</p>

	República, en acuerdo gubernativo representado por el Ministro de Trabajo y Previsión Social	Nacional de Salarios Mínimos.	Laborales quien decide el monto del salario mínimo, sin embargo, al no existir acuerdo, subsidiariamente el gobierno por medio del Presidente de República es el que tiene la decisión final del monto de salario mínimo.
Monto del salario mínimo, año 2020	<p>Actividades agrícolas la suma de Q. 90.16 diarios, equivalente a Q. 2,742.37 salario mensual.</p> <p>Para las actividades no agrícolas: la suma de Q. 92.88 diarios, equivalente a Q. 2,825.10 salario mensual.</p> <p>Para la actividad exportadora y de maquila: la suma de Q. 84.88 diarios, equivalente a Q.</p>	<p>El salario general en México actualmente es de \$123.22 pesos diarios, lo que arroja una cantidad mensual de \$3,746 pesos, lo que equivale a Q.1252.76.</p> <p>El salario mínimo profesional varía de conformidad con la actividad que realizan los trabajadores el mismo puede oscilar entre \$123.9 pesos a \$275.9 pesos mexicanos.</p>	El salario mínimo legal es de \$877.802 pesos. lo que equivale a Q. 1,803.50

	2,581.77 salario mensual		
Aumento porcentual para el 2020	3% de aumento con respecto al año 2019.	20% de aumento con respecto al año 2019	6% de aumento con respecto al 2019
Prestaciones adicionales.	Bono incentivo de Q.250.00	No existe	Subsidio de transporte \$102.854

Conclusiones

El Estado de Guatemala, por medio de los estudios realizados desde las Comisiones Paritarias, Comisión Nacional del Salario, fija por medio del Organismo Ejecutivo el salario mínimo para los trabajadores, siendo fundamental que dichos estudios se basen en el costo de vida que año con año varia, para que permita satisfacer las necesidades básicas y evite la arbitrariedad de la parte patronal generando en consecuencia el desarrollo integral de todos los trabajadores; tal como lo establece los artículos 2 de la Constitución Política de la República de Guatemala y 104, 105 del Código de Trabajo, del Congreso de la República, Decreto 1441.

En México y Colombia, al igual que en muchos países de Latinoamérica, gracias a varias luchas sociales, se han reconocido derechos del trabajador. En estos dos países, la fijación del salario mínimo es una garantía tanto para el empleador como para el empleado, aun cuando el procedimiento es distinto. Tanto en México, como en Colombia existen comisiones y órganos especializados de dicho proceso, brindado protección jurídica y garantías mínimas a los derechos laborales de los trabajadores que se consideran la parte más débil, por lo tanto la protección estatal es necesaria.

Al haber realizado un análisis comparativo del procedimiento de fijación de salario mínimo, en los países de Guatemala, México y Colombia, se exhiben varias similitudes, estas en relación a sus antecedentes históricos, la existencia de un proceso establecido en la ley, la presencia de un organismo especializado para la fijación del salario mínimo, entre otras. Así mismo se evidencian diferencias, tales como la fecha en la que se legalizó la fijación del salario mínimo en cada país, los sectores laborales en los que se aplica, órganos encargados del procedimiento específico, el procedimiento para la fijación del salario mínimo, el monto establecido del salario mínimo en cada país y así como el derecho de algunas prestaciones adicionales.

Por último, se logró establecer que el salario mínimo “son las garantías constitucionales que otorga cada país (Guatemala, México y Colombia) para poder establecer año con año un monto que devengarán los trabajadores que realizan las diferentes actividades dentro del ámbito laboral, y lograr para ello una vida digna y económica estable; así como la realización del desarrollo integral de ambos.”

Referencias

Libros

Bino Ponce, C. E. (1999). *Introducción al Estudio del Derecho Individual de Trabajo*. Guatemala: [s.e.].

Castonera, J. J. (2000). *Tratado de derecho obrero*, México: Editorial Porrúa.

Elías Caro, J. E. (2011). *La masacre obrera de 1928 en la zona bananera del Magdalena-Colombia. Una historia inconclusa*, Colombia: [s.e.].

Fernández Molina, Luis. (2011). *Derecho Laboral Guatemalteco*, Guatemala: Editorial Óscar de León Palacios.

Franco López, C. L. (2018). *Código de Trabajo Comentado*, Guatemala: Editorial Estudiantil Fenix.

López Larrave, M. (2001). *Introducción al Estudio del Derecho Procesal del Trabajo*, Guatemala: Editorial Estudiantil Fénix.

Reyes, M. S. (2011). *Análisis Político de los Salarios en México*, México: [s.e.].

Rodríguez García, T. R. (2012). *El salario mínimo como derecho social en México*, México: Ediciones saber/trascender.

Sacalxot Valdez, C. B. (2007). *Lecciones de Derecho Individual del Trabajo*. Quetzaltenango, Guatemala: [s.e.].

Fuentes electrónicas

Arango, L. E., Herrera, P. & Posada, C. E. (2008) *El salario mínimo: aspectos generales sobre los casos de Colombia y otros países*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/4828677_El_salario_minimo_aspectos_generales_sobrelos_casos_de_Colombia_y_otros_paises.

Comisión Nacional de Derechos Humanos. *Salario Mínimo y Derechos Humanos*. Recuperado de <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Informes/Especiales/Salario-Minimo-DH.pdf>

El economista. (2018). Recuperado de <https://www.economista.com.mx/opinion/Diciembre-1-2018diciembre-1-2019-20191201-0060.html>

Gobierno de México. (2020). Recuperado de <https://www.gob.mx/presidencia/>

Lara, M. (2018). “*Aumento al Salario Mínimo en la República de Guatemala*” Deloitte Legal. Recuperado de <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/gt/Documents/legal/Newsletter/180102Legal%lert.pdf>

Salario mínimo. (1936). Recuperado de <https://www.ine.es/inebaseweb/pdfDispacher.do;jsessionid=6311A1510C058DB13F385F180AB38AAF.inebaseweb03?td=164746>

Salario mínimo legal. (2008). Recuperado de <https://accounter.co/normatividad/decretos/decreto-numero-4965-27-dic-2007-por-el-cual-se-fija-el-salario-minimo-legal.html#:~:text=A RT%C3%8DCULO%201%C2%B0.,ART%C3%8DCULO%202%C2%B0.>

Universidad Nacional Autónoma de México. (2014). *Salario mínimo en México.* Recuperado de <https://www.elsevier.es/es-revista-economia-unam-115-articulo-el-salario-minimo-mexico-S1665952X14721826>

Valenzuela, A. (2003). *Manual de derecho Laboral.* Organización Internacional del Trabajo. *Guía sobre políticas en materia de salario mínimo.* (Sur. S.A.). Recuperado de http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/travail/documents/genericdocument/wcms_542003.pdf

Tesis

Ríos Reyes, H. E. (2007). *El Salario Mínimo, su regulación e incidencias dentro de la Legislación Guatemalteca*. (Tesis de Licenciatura) Universidad de San Carlos de Guatemala. Recuperado de http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_6652.pdf

Legislación nacional

Asamblea Nacional Constituyente. (1985). *Constitución Política de la República de Guatemala*. Publicado en el Diario de Centroamérica, el 7 de diciembre de 1992.

Congreso de la República de Guatemala. (1947). Decreto 1441. *Código de Trabajo*. Publicado en el Diario de Centroamérica, el 5 de mayo de 1961.

Legislación internacional

Asamblea Nacional Constituyente (1991). *Constitución Política de Colombia*. Promulgación, el 4 de julio de 1991.

Código Sustantivo de Trabajo. (2011), entro en vigencia el 5 de agosto de 1950. Bogotá Colombia.

Congreso Constituyente. (1917). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Promulgación, el 5 de febrero de 1917.

Congreso de Colombia. (1996). *Ley 278*. Diario Oficial No. 42.783, del 10 de mayo de 1996.

Congreso de Colombia. (1945). *Ley 6*. Diario Oficial No. 25.790, del 14 de marzo de 1945.

Congreso de la Unión (1970). *Ley Federal del Trabajo*. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970. Ciudad de México.