

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Programa de Actualización y Cierre Académico



**Salario mínimo y su necesaria indexación
en materia laboral**

-Tesis de Licenciatura-

Dolores Maribel Ramos Ramírez

Guatemala, Septiembre 2015

**Salario mínimo y su necesaria indexación
en materia laboral**

-Tesis de Licenciatura-

Dolores Maribel Ramos Ramírez

Guatemala, Septiembre 2015

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Rector	M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus
Vicerrectora Académica	Dra. Alba Aracely Rodríguez de González
Vicerrector Administrativo	M. A. César Augusto Custodio Cóbar
Secretario General	EMBA. Adolfo Noguera Bosque

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Decano	M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán
Coordinador de Tesis	Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla
Coordinador de Postgrados	M. A. José Luis Samayoa Palacios
Coordinador de Cátedra	M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán
Coordinador de Programa ACA	M. Sc. Mario Jo Chang
Tutor de Tesis	M. Sc. Adolfo Quiñónez Furlán
Revisor Metodológico	M. A. José Luis de Jesús Samayoa Palacios

TRIBUNAL EXAMINADOR

Primera fase

M. Sc. Adolfo Quiñónez Furlán

Licda. Candida Rosa Ramos Montenegro

M. Sc. Mario Jo Chang

M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán

Segunda fase

M. Sc. Eddy Giovanni Miranda Medina

Lic. Carlos Ramiro Coronado Castellanos

Lic. Pablo Esteban López Rodríguez

M. A. José Luis de Jesús Samayoa Palacios

Tercera fase

Lic. Arturo Recinos Sosa

M. Sc. Mario Jo Chang

M. Sc. Arnoldo Pinto Morales

M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, cuatro de febrero de dos mil quince.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **SALARIO MÍNIMO Y SU NECESARIA INDEXACIÓN EN MATERIA LABORAL**, presentado por **DOLORES MARIBEL RAMOS RAMÍREZ**, 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 al Licenciado **ADOLFO QUIÑONEZ FURLÁN**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.



M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

Sara Aguilar
c.c. Archivo



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

DICTAMEN DEL TUTOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **DOLORES MARIBEL RAMOS RAMÍREZ**

Título de la tesis: **SALARIO MÍNIMO Y SU NECESARIA INDEXACIÓN EN MATERIA LABORAL**

El Tutor de Tesis,

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 estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó la investigación de rigor, atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

Tercero: Que ha realizado todas las correcciones de contenido que le fueron planteadas en su oportunidad.

Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

En su calidad de Tutor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 22 de abril de 2015

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

M.Sc. Adolfo Quiñonez Furlán
Tutor de Tesis






UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, veintitrés de abril de dos mil catorce.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **SALARIO MÍNIMO Y SU NECESARIA INDEXACIÓN EN MATERIA LABORAL**, presentado por **DOLORES MARIBEL RAMOS RAMÍREZ**, 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 al Licenciado **JOSÉ LUIS DE JESÚS SAMAYOA PALACIOS**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.




M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

Sara Aguilar
c.c. Archivo



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

DICTAMEN DEL REVISOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **DOLORES MARIBEL RAMOS RAMÍREZ**

Título de la tesis: **SALARIO MÍNIMO Y SU NECESARIA INDEXACIÓN EN MATERIA LABORAL**

El Revisor de Tesis,

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 estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó su trabajo atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

Tercero: Que ha realizado todas las correcciones de redacción y estilo que le fueron planteadas en su oportunidad.

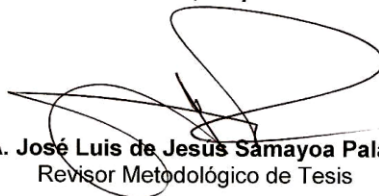
Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

En su calidad de Revisor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 18 de junio de 2015

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"


M. A. José Luis de Jesús Samayoa Palacios
Revisor Metodológico de Tesis



Sara Aguilar
c.c. Archivo



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

DICTAMEN DEL COORDINADOR DEL DEPARTAMENTO DE TESIS

Nombre del Estudiante: **DOLORES MARIBEL RAMOS RAMÍREZ**

Título de la tesis: **SALARIO MÍNIMO Y SU NECESARIA INDEXACIÓN EN MATERIA LABORAL**

El Coordinador del departamento de Tesis de Licenciatura,

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 estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que el tutor responsable de dirigir su elaboración ha emitido dictamen favorable respecto al contenido del mismo.

Tercero: Que el revisor ha emitido dictamen favorable respecto a la redacción y estilo.

Cuarto: Que se tienen a la vista los dictámenes favorables del tutor y revisor respectivamente.

Por tanto,

En su calidad de Coordinador del departamento de tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 13 de agosto de 2015

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla
Coordinador del Departamento de tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia





UNIVERSIDAD PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **DOLORES MARIBEL RAMOS RAMÍREZ**

Título de la tesis: **SALARIO MÍNIMO Y SU NECESARIA INDEXACIÓN EN MATERIA LABORAL**

El Coordinador del departamento de tesis, y 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 estudiante: ha desarrollado el proceso de investigación y redacción de su tesis de licenciatura.

Segundo: Que tengo a la vista los dictámenes del Tutor, Revisor, y del Coordinador de del departamento de tesis, en tales dictámenes 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 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, 14 de agosto de 2015

Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla
Coordinador del departamento de tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia



Vo. Bo. M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

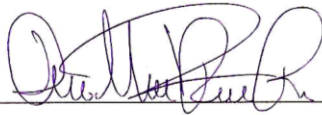


Sara Aguilar
c.c. Archivo

En la ciudad de Zacapa, el día veinticinco de agosto del dos mil quince, siendo las dieciséis horas en punto, encontrándome constituido en local dieciséis de la terminal de buses, zona cuatro de esta ciudad de Zacapa, ANTE MI: JOSÉ OSWALDO MÉNDEZ MELGAR, Notario Público en Ejercicio, soy requerido por la señorita: DOLORES MARIBEL RAMOS RAMÍREZ, quien manifiesta ser de veintiocho años de edad, soltera, guatemalteca, Estudiante, con domicilio y residencia en el municipio de Quezaltepeque, departamento de Chiquimula, se identifica con Documento Personal de Identificación -DPI- numero: un mil setecientos setenta y nueve, noventa y cuatro mil doscientos noventa, dos mil nueve (1779 94290 2009); extendido por el Registro Nacional de las Personas -RENAP- de la República de Guatemala, con el objeto de hacer constar la DECLARACIÓN JURADA de conformidad con las siguientes cláusulas: PRIMERA: Manifiesta la señorita: DOLORES MARIBEL RAMOS RAMÍREZ, bajo solemne juramento de Ley y advertida de la pena relativa al delito de perjurio, declara ser de los datos de identificación personal consignados en la presente y que se encuentra en el libre ejercicio de sus derechos civiles. SEGUNDA: Continua manifestado la compareciente, bajo juramento de ley que es autor de la Tesis: SALARIO MINIMO Y SU NECESARIA INDEXACIÓN EN MATERIA LABORAL, que ha respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y ha reconocidos los créditos correspondiente; así también acepta la responsabilidad con autor del contenido de la presente tesis de licenciatura; TERCERA: No habiendo nada más que hacer constar, termino la presente Declaración Jurada en el mismo lugar y fecha de inicio, treinta minutos después, la cual costa en una hoja papel bond, la que numero, sello y firma, a misma se adhiero los timbres para cubrir los impuestos correspondientes que determina las leyes respectivas, un timbre notarial del valor de diez quetzales con numero: W guion cero novecientos sesenta y dos mil ciento cincuenta y uno (W-0962151); y un timbre fiscal del valor de cincuenta centavos numero: cuatro millones ochocientos cincuenta y un mil trescientos cuarenta y siete (4851347). Leo lo escrito al



requirente, quien enterada de su contenido, objeto, valides y demás efectos legales, la acepta, ratifica y firmar con el Notario que autoriza, quien de todo lo expuesto DOY FE.

f 

ANTE MÍ:


Eso. José Osvaldo Arce Arce, Melgar
Notario y Notario

Nota: La autora es la única responsable del contenido del presente trabajo de tesis.

ACTO QUE DEDICO

A DIOS:

Ser supremo, por su sabiduría brindada para alcanzar mis metas.

A MIS PADRES:

Gilberto Ramos Javier y María Albertina Ramírez García, a quienes amo con todo mi corazón, han sido mi motor y apoyo incondicional para realizar mis metas y sueños, por sus consejos, eterno agradecimiento.

A MIS HERMANAS:

Mirna Elizabeth Ramos Ramírez y Marlen Carolina Ramos Ramírez, por su apoyo y cariño.

Contenido

	Página
Resumen	i
Palabras Clave	ii
Introducción	iii
Derecho del Trabajo	1
Salario	16
Canasta Básica Alimentaria en la República de Guatemala	30
La Indexación	39
Importancia de la creación de una norma jurídica que regule la indexación del salario mínimo en materia laboral	46
Conclusiones	55
Referencias	57

Resumen

Con el desarrollo del tema determiné que la canasta básica alimentaria, supera el salario mínimo de los trabajadores, por lo que se estableció la importancia que se regule la indexación del salario mínimo en el Decreto número 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, teniendo así como finalidad el ajuste del salario mínimo para la necesaria obtención de una canasta básica, como lo regula el artículo 103 del Código de Trabajo decreto número 1441 del Congreso de la República, que “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.”

El contenido de la información con la que se sustentó este estudio se compone de cinco aspectos, el primero desarrollo lo relacionado al derecho de trabajo; el segundo el salario; en el tercero la canasta básica alimentaria en la República de Guatemala; en el cuarto la indexación; y por último el quinto corresponde a la importancia de la creación de una norma jurídica que regule la indexación del salario mínimo en materia laboral, así como el bien jurídico tutelado que debe perseguir.

Así mismo se arribó a la conclusión que es de suma importancia

regular la indexación en materia laboral guatemalteco, teniendo como finalidad el ajuste del salario mínimo a la canasta básica; Que la Comisión Nacional del Salario, incremente el salario mínimo, ajustándolo a la canasta básica alimentaria, para así los trabajadores tengan un sueldo digno, que alcance a cubrir sus necesidades, tanto familiares como sociales, viviendo dignamente como ser humano, siendo un derecho que la Constitución Política de la República de Guatemala le otorga como persona trabajadora.

Palabras Clave:

Salario mínimo. Canasta básica. Trabajador. Indexación laboral. Ajuste.

Introducción

El tema que se va investigar consiste en “Salario mínimo y su necesaria indexación en materia laboral”, debido a que el salario mínimo acordado en el Acuerdo Gubernativo número 470-2014, es bajo al costo de la canasta básica alimentaria, según las Estadísticas realizadas por el Instituto Nacional de Estadística.

La importancia de la investigación del tema salario mínimo y su necesaria indexación en materia laboral, es que al regularse la indexación del salario mínimo en el Decreto número 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, el trabajador podrá obtener la canasta básica alimentaria, y a la vez podrá cumplir con las responsabilidades como jefe de familia.

De tal manera que los objetivos de dicho estudio serán: 1. Establecer la necesidad de regular la indexación del salario mínimo en el Decreto número 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, ajustando dicho salario al costo de la canasta básica; 2. Demostrar que con la indexación se puede equiparar los ingresos del trabajador con el pago del salario mínimo, ya que la Comisión Nacional del salario a través de las comisiones paritarias del salario, no cumplen con su

cometido encontrándose en este caso, una posible discusión al mismo.

Para la investigación del presente tema se utilizarán: 1: Las Estadísticas del Instituto Nacional de Estadística, sobre los índices de costo de la canasta básica. 2: Un estudio jurídico sobre el salario mínimo de los trabajadores. 3: Los métodos de investigación siguientes: deductivo, inductivo, analítico, jurídico y descriptivo.

Derecho del Trabajo

El artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala vigente, establece: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe de organizarse conforme a principios de justicia social”.

Definición:

Cabanellas al ser citado por Ossorio define:

Es el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre el empresarios y trabajadores, de unos y otros con el Estado, en lo que se refiere al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicio, y también en lo relativo a las consecuencias mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente. (2007:305).

Según Pérez, derecho de trabajo es:

El conjunto de principios y normas que regulan las relaciones entre empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, derivadas tanto de la prestación individual de trabajo como de la acción gremial organizada en defensa de lo intereses profesionales. (1987:72).

De las definiciones precitadas puedo establecer que el derecho del

trabajo es el conjunto de normas y principios que regulan las relaciones laborales suscitadas entre patrono y trabajador, y tiene por objeto proteger al trabajador mediante la intervención del Estado, garantizando la protección de los derechos del trabajador. Siendo que el trabajo es un derecho que toda persona tiene, donde el Estado le da la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo, recibiendo así un salario digno.

Autonomía del derecho de trabajo

Según Molina el derecho del trabajo es autónomo porque:

- a) Tiene un campo propio de aplicación, que es el de las relaciones laborales.
- b) Es notoria su independización del Derecho Civil, del cual formaba anteriormente parte.
- c) Tiene autonomía legislativa: ya que cuenta con su propio código.
- d) Tiene autonomía jurisdiccional, las diferencias y disputas originadas del hecho de la prestación de trabajo, son dirigidas en la gran mayoría de países, por un tribunal específico y privado, las cuestiones administrativas de trabajo son manejadas por organismo dedicados exclusivamente a asuntos laborales.
- e) Tiene autonomía científica y didáctica: existen innumerables tratadista que han dedicado estudios completos a materias de orden exclusivamente laboral.
- f) Tiene fines propios: como son la procura de mejores condiciones para los trabajadores, evitar fricciones y confrontaciones por motivos de trabajo, mantener un equilibrio en las situaciones laborales, procurara una armonía social. (2002:48,49 y 50).

De lo indicado por el autor Molina, se verifica que el derecho de trabajo

es autónomo, ya que en la actualidad existen Órganos Jurisdiccionales, con competencia en materia laboral, siendo los Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, también cuenta con un código, que regula las relaciones entre patronos y trabajadores, y todo lo relacionado con un trabajo subordinado, tiene sus propios principios y finalidades que es el bienestar del trabajador, y una convivencia social armoniosa. Debido a eso, el derecho de trabajo es autónomo, ya que no depende de otra materia para su validez o aplicación.

Naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo

El cuarto considerando del Decreto número 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, regula: “El Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.”

El artículo 14 del Decreto número 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, establece:

El Código de Trabajo y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexo ni de nacionalidad...

De lo establecido en el Código de Trabajo, se verifica que la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, se encuadra dentro del derecho público, ya que sus normas legales son de orden público al que debe de sujetarse todo patrono y trabajador, regulando las relaciones laborales entre si, garantizando el bienestar del los trabajadores. Siendo que el caso que la norma laboral es imperativo y de interés general, que deben de cumplir todos los habitantes de la República, garantizando la igualdad económica en el país.

Sujetos de la relación laboral

Definición de patrono

El artículo 2 del Decreto número 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, establece que: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

Como señala Goldstein: “Empleador es toda persona individual o colectiva que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes, mediante el pago de una remuneración” (2010:245).

De la lectura de las citas anotadas se indica de manera clara, que el empleador es la persona individual con capacidad civil que establece la ley, o jurídica, es decir, la personalidad es otorgada por la ley, por lo que el empleador ya sea individual o jurídica contrata verbal o escrita los servicios profesionales de otra persona llamada trabajador, a cambio de un salario, respetando los derechos de equidad e igualdad de salario, y el principio de titularidad, que la ley le otorga al trabajador.

Definición de trabajador

El artículo 3 del Decreto número 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, prescribe que: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

Según Goldstein, trabajador es:

Persona física que se obliga a prestar servicios a favor de otra, física o jurídica, y bajo la dependencia de ésta, durante un periodo determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración cualesquiera que sean las modalidades de la prestación. (2010:554).

De la lectura de las citas prescritas se establece que el trabajador es la persona que presta sus servicios a favor de otra, mediante un salario digno, para cumplir con el sostenimiento del hogar. Asimismo, el autor Molina señala: “Es trabajador toda persona que realiza un trabajo”. (2002:152). En el medio actual se dan diferentes clases de trabajos como por ejemplo el trabajo agrícola y ganadera, doméstico, transporte, cada uno de las personas que elaboran un trabajo, se les considera persona trabajadora, por lo que merece respeto en su dignidad, no importa el trabajo que tenga, media vez este dentro del régimen legal.

Definición de relación laboral

Al respecto de la relación laboral, Ossorio define:

Representa una idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según la cual el mero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia que exista, o no, un contrato de trabajo. (2007:829) .

Goldstein, define:

Relación de trabajo, realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios de una persona a favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera el acto que le dé origen. (2010:485).

De lo anterior anotado se entiende que el trabajador al iniciar una relación laboral con el patrono, el primero queda subordinado al segundo, para el desempeño de la obra o servicios al que fue contratado, ya sea verbal o escrita.

El patrono debe asegurar al trabajador, una higiene y seguridad en trabajo, cumpliendo a cabalidad el reglamento interior de trabajo; asimismo, respetando las jornadas de trabajo, salario, descansos y vacaciones que los trabajadores tienen derecho al momento de iniciar la relación laboral. En todo caso, el Estado debe de velar por el cumplimiento de las normas laborales y a la vez, respetando los derechos y principios que la ley le otorga al trabajador.

Principios del derecho del trabajo sustantivo

Definición de principios del trabajo

El profesor uruguayo Américo Plá Rodríguez, al ser citado por Chicas, define que los principios del derecho del trabajo son:

Las líneas directrices que informan a las normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos. (2007:12).

De la lectura de la cita anotada, se entiende que el derecho laboral está fundamentado en un conjunto de principios que son su base de sustentación, que sirve para armonizar la relación laboral entre patrono y trabajador, y son protectoras al trabajador e irrenunciables, por su parte el cuarto considerando del Decreto número 1441 del Congreso de la República, indica los principios que protegen al trabajador, siendo los siguientes:

- ✓ El Derecho de Trabajo es un Derecho tutelar de los trabajadores
- ✓ El Derecho de Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales
- ✓ El Derecho de Trabajo es un Derecho necesario e imperativo
- ✓ El Derecho de Trabajo es un Derecho realista y objetivo
- ✓ El Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público
- ✓ El Derecho de Trabajo es un Derecho hondamente democrático

De los principios del derecho laboral citados brindan una protección jurídica a los derechos de los trabajadores, con lo cual procura brindar una equidad económica a éstos, y de los cuales son irrenunciables únicamente para éste, con el fin de armonizar el ámbito laboral entre el patrono y trabajador.

Buscando con ello que las familias en la República de Guatemala, vivan de una manera digna, eso se logra si hay una igualdad de salarios, siendo el caso que en la actualidad no se cumple, empezando con la falta de desarrollo económico en el país, ya que una parte de la población viven limitándose alimentos, vestuario, vivienda, educación, todo esto como consecuencia a la falta de un sueldo digno.

Los principios de justicia social en la Constitución Política de la República de Guatemala

La Constitución Política de la República de Guatemala vigente, indica los principios que protegen al trabajador y derechos que él mismo tiene, en los artículos 101 y 102, siendo algunos de ellos, los siguientes: El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social, derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna, todo trabajo será equitativamente remunerado, igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal, inembargabilidad del salario, fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley, derecho a descanso semanal remunerado, derecho del trabajador a gozar de

vacaciones anuales pagadas, tutelaridad en las leyes de trabajo.

Dichos principios garantizan los derechos que la ley le otorga al trabajador, dándole titularidad en el derecho de trabajo, velando por su desarrollo económico y social, con la obtención de un sueldo digno, para el sustento del núcleo familiar, respetando el principio de igualdad de salario, y la inembargabilidad del mismo. Dichos principios son irrenunciables, ya que las mismas son una protección del trabajador, al momento de un conflicto laboral, siendo que tiene como finalidad el interés de los trabajadores, para que vivan en armonía y mantengan una convivencia social adecuada.

Derechos y obligaciones que se derivan de la relación laboral

Cuando se inicia la relación laboral haya contrato o no, nacen los derechos y obligaciones del empleador y trabajador.

Definición de derechos del trabajador

En cuanto a los Derechos del trabajador, Goldstein define:

Principio constitucional por el cual el trabajo en sus diversas formas goza de la protección de las leyes, las que deben de asegurar al trabajador condiciones

dignas y equitativas de labor, jornada limitada, descansos y vacaciones pagadas, salario mínimo, igual remuneración por igual tarea, participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección, protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público. (2010:215).

Según Goldstein, Derecho a trabajar, consiste en:

Principio por el cual los Estados reconocen el derecho a trabajar que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado y deben tomar medidas adecuadas para garantizar este derecho. (2010:206).

Según Canessa, Derechos humanos laborales, son:

Derechos humanos laborales son todos aquellos derechos en materia laboral consagrados en instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen universalmente como titular a la persona, respetando la dignidad humana y satisfaciendo las necesidades básicas en el mundo del trabajo.(2010:20).

De la lectura de las citas consignadas, se entiende que el trabajo es un derecho que el Estado garantiza, a los habitantes, en virtud de que una persona presta sus servicios a otra, a cambio de un salario siendo éste, la razón primordial del trabajador y vivir dignamente, satisfaciendo sus necesidades económicas, familiares y sociales. La Constitución de la Republica de Guatemala le otorga al trabajador una variedad de derechos entre ellos están, derecho a un día semanal de descanso,

vacaciones pagadas, aguinaldo, indemnización, así como al derecho de la huelga. Teniendo la obligación el patrono de otorgar al trabajador un ambiente saludable en el área de trabajo.

Obligaciones del trabajador

Así como, el trabajador tiene derechos, también tiene obligaciones, que surgen al momento de iniciar una relación laboral, como lo prescribe el Decreto número 1441 del Congreso de la República en su artículo 63, siendo las siguientes:

- ✓ Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo
- ✓ Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos
- ✓ Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción.
- ✓ Observar buenas costumbres durante el trabajo
- ✓ Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional.
- ✓ Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable; o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo.
- ✓ Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurran directa o indirectamente, con tanta

más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa.

- ✓ Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan
- ✓ Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos, sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de estos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento.

De la lectura de la cita prescrita, puedo entender que las obligaciones del trabajador se derivan de un servicio contratado por el empleador, tales servicios deben ser ejecutados con eficiencia, esmero, y con los lineamientos que se convengan en el contrato, como por ejemplo: la hora, el lugar de trabajado, guardar secretos técnicos, con el fin de que el trabajador realice un excelente trabajo.

Derechos del empleador

El empleador al momento de iniciar una relación laboral con un trabajador, surgen los derechos y obligaciones para ambos, y según el autor Molina los derechos del empleador, son los siguientes:

- ✓ Derecho a la libre elección de los trabajadores: Este es, en realidad, un derecho previo a la celebración del contrato y se mantiene siempre, salvo en aquellos casos especiales en que se limita esta libre elección, como por ejemplo, que se haya acordado en un Pacto Colectivo una mecánica específica de contratación, o que en casos de emergencia nacional, el gobierno ordene una contratación forzosa.
- ✓ Derecho de adquisición de productos de trabajo: Este derecho se deriva del mismo contrato de trabajo y en consecuencia, patrono es dueño del producto del trabajo.
- ✓ Facultad de mando y sus manifestaciones: Se habla de un poder de dirección o Ius Variandi, que es el derecho a modificar dentro de ciertos límites las condiciones de trabajo.
- ✓ Potestad disciplinaria: El poder de dirección conlleva necesariamente una facultad disciplinaria por parte del director del trabajo.
- ✓ Facultad premial: Es llamada también de recompensa, ya sea en casos aislados o regulados. Se premia por diferentes acciones o actitudes de los trabajadores, tales como: espíritu de servicio, actos heroicos, antigüedad en la empresa, fidelidad a la empresa, afán de superación. (2002:108, 109 y 112).

Obligaciones del empleador

En cuanto a las obligaciones del empleador, el autor Molina indica las siguientes:

- ✓ Deber de respeto a la dignidad del trabajador: El trabajador como persona que es, tiene derecho a que se respete como tal, puesto el hecho de que preste sus servicios y se someta a determinados lineamientos del patrono, no implica una disminución de sus derechos intrínsecos como persona.

- ✓ Deber de higiene y seguridad en el trabajo: Se diversifica en dos direcciones:
 - En el sentido de evitar causas que interrumpan súbitamente la capacidad de trabajar; o sea, medidas para evitar accidentes de trabajo (seguridad en el trabajo).
 - En sentido de evitar las causas que lentamente producen el mismo resultado, como enfermedades profesionales (gases tóxicos, emanaciones, calores excesivos, etc.) enfermedades comunes.
- ✓ Deberes administrativos: El empleador debe cumplir las formalidades que la ley prescribe, por lo general, en beneficio del trabajador. (2002:101, 102).

De la lectura de las citas consignadas, puedo entender que en el ámbito laboral, el trabajador tiene derecho a que se le respete como persona, puesto que al prestar sus servicios y a someterse a las reglas de la empresa, estas no deben violar sus derechos entre ellos están a día semanal de descanso, vacaciones pagadas, aguinaldo, indemnización, ya que el Decreto número 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, garantiza tales derechos, de los cuales el patrono debe de respetar, con el fin de mantener una relación laboral eficaz.

El empleador, así como tiene obligaciones con el trabajador, también tiene derechos, entre ellos están, elegir a sus trabajadores, mantener reglas internas dentro del área de trabajo, por ejemplo mantener un horario de entrada y salida del trabajo, tiempo específico para comer,

lugar y fecha de pago del sueldo, con el objeto de que el trabajador desempeñe su trabajo con eficacia.

Salario

En la doctrina el término salario deviene de la palabra latina “*salarium*”, que se deriva de sal, que era antiguamente una forma de reconocer pagos a las personas, son varios los términos que se utilizan en el medio laboral para referirse al salario, entre ellas están paga, retribución, sueldo, remuneración, el salario viene a ser la razón primordial, por la cual el trabajador acepta sujetarse a las ordenes de su empleador, durante la jornada de trabajo, ya que la remuneración es el único sustento de vida.

Definición

Ossorio, define el salario como: “El estipendio o recompensa que los amos dan a los criados por razón de su servicio o trabajo.”(2007:861).

El artículo 88, del Decreto número 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo preceptúa:

Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos...

El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse:

- a) Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora)
- b) Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo)
- c) Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono

El artículo 1 del convenio número 95 de la Organización Internacional de Trabajo, sobre la protección del salario establece:

La remuneración o ganancia, sea cual fuera su denominación o método de calculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo escrito o verbal, por el trabajo que este ultimo haya efectuado o debe efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.

El salario es el pago que percibe de su patrono el trabajador, como paga de los servicios prestados, convirtiéndose en una fuente de subsistencia para el trabajador, en el económico y en lo social, por lo que el derecho de trabajo, le otorga una protección jurídica, en cuanto a la inembargabilidad del salario. Como señala Goldstein “Salario, es la retribución en dinero del trabajo del obrero” (2010:506). Así mismo, señala Canessa “El salario es el pago que recibe en dinero o en especie el trabajador, como contraprestación de la venta de su fuerza de trabajo al empleador (2010:45).

Salario Mínimo

Definición

El artículo 103 del Decreto número 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, establece: “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.” Así mismo, la constitución Política de la República de Guatemala establece en su artículo 102 inciso a) “Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna.”

Como señala, Ossorio, salario vital mínimo, consiste en:

La remuneración necesaria para una existencia decorosa y el que toda empresa debe de pagar para tener derecho a funcionar, consisten en la retribución que debe disfrutar el trabajador atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida, su educación, sus placeres honestos, así como las obligaciones derivadas como jefes de familia. Es la retribución que todo trabajador necesita para vivir dentro de un concepto humano. (2007:862).

De la lectura de las citas anotadas, se establece que el salario mínimo es fundamental para los trabajadores, ya que de ahí depende el sustento

de las familias, y del entorno social, para vivir dignamente, como seres humanos, siendo el caso, que de ese ingreso depende una parte de la población. La fijación periódica del salario mínimo debe atender a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región, y a las posibilidades de los empleadores en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola. Por lo tanto, el salario mínimo se aumenta anualmente, pero el mismo no se ajusta al costo de la canasta básica, ya que ésta, el nivel del costo alimentario, cada vez, va más alto, porque lo supera el salario mínimo. A la vez, no es un aumento sino un reajuste. Siendo afectada, el trabajador que percibe un salario mínimo.

Principios que protegen el salario

Los principios que protegen el salario, están regulados en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el artículo 102, siendo estos:

- ✓ Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley
- ✓ Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad
- ✓ Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad productos alimenticios hasta de un treinta por ciento de su salario. En este caso el

- empleador suministrara esos productos a un precio no mayor de su costo.
- ✓ Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No abstente, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, si podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda.
 - ✓ Fijación periódica de un salario mínimo.

Así también el artículo 89 del Decreto número 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo prescribe:

Igualdad de salarios

Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida.

A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria.

En las demandas que entablen las trabajadoras relativas a la discriminación salarial por razón de sexo, queda el patrono obligado a demostrar que el trabajo que realiza la demandante es de inferior calidad y valor.

De la lectura de los artículos citados, que los trabajadores que desempeñen un mismo cargo, tendrán un sueldo igual, sin hacer preferencia por un trabajador, sin darle más ni menos funciones del cargo que desempeña, dándose así un igual trabajo e igual salario, sin discriminación salarial por razón de sexo, en unas empresas a la mujer trabajadora se le paga menos salario con el simple hecho de ser mujer,

como ejemplo en las maquilas, ahora bien, la mujer que está siendo discriminada tiene el derecho de demandar esta situación, por lo que el patrono debe de demostrar que el trabajo que realiza la mujer es de menor calidad y valor. De lo contrario, se le debe de pagar igual salario a la mujer trabajadora.

El artículo 96 del Decreto número 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo establece:

Inembargabilidad de salario:

Se declaran inembargables:

- ✓ Los salarios mínimos y los que sin serlo no excedan de treinta quetzales al mes.
- ✓ El noventa por ciento de los salarios mayores de treinta quetzales o más, pero menores de cien quetzales al mes.
- ✓ El ochenta y cinco por ciento de los salarios de cien quetzales o más, pero menores de doscientos quetzales al mes.
- ✓ El ochenta por ciento de los salarios de doscientos quetzales o más, pero menores de trescientos quetzales al mes; y
- ✓ El sesenta y cinco por ciento de los salarios mensuales de trescientos quetzales o más.

Inembargabilidad de instrumentos, herramientas o útiles

El artículo 98 del Decreto número 1441 del Congreso de la República,

Código de Trabajo regula:

Como protección adicional del salario se declaran también inembargables los instrumentos, herramientas o útiles del trabajador que sean indispensables para ejercer su profesión u oficio, salvo que se trate de satisfacer deudas emanadas únicamente de la adquisición a crédito de los mismos.

Los principios que protegen el salario buscan un medio de protección, para que el trabajador viva de una forma digna, garantizando la igualdad de pago de un salario cuando la persona trabajadora desempeña un servicio, ya sea material, profesional, dicho pago se hará a él personalmente, dentro de los principios también a barca la inembargabilidad de instrumentos de trabajo, ya que el trabajador sin sus instrumentos no puede realizar su trabajo, y todo lo relacionado al buen desempeño se vendría abajo, en vista de ellos la ley protege la inembargabilidad de dichos instrumentos.

Clases de salarios

En la doctrina se señalan diferentes clases de salarios, siendo los siguientes:

✓ Salario nominal:

“Salario de convenio o contrato sobre el cual, a su vez, se realiza los

descuentos provisionales y las adiciones que correspondan por salario familiar, horas extras, antigüedad, premios, etc”. (Goldstein, 2010:507).

✓ Salario real:

Comprende la totalidad de la retribución del trabajador. “Salario cuyo valor se mide sobre la base del poder inquisitivo, independientemente del aspecto nominal”. (Goldstein, 2010:507).

✓ Salario efectivo:

“En sentido monetario, el que el trabajador percibe en efectivo; es decir, en moneda o billetes.”(Ossorio, 2007:862).

✓ Salario directo:

Es el que el trabajador recibe en dinero, en especie o de ambas formas, en virtud de lo pactado con el empresario o según lo estipulado en convenciones laborales colectivas, a diferencia de otras percepciones o beneficios provenientes de su desempeño profesional, que integran el salario indirecto. (Ossorio, 2007:862).

✓ Salario en dinero:

“El que se abona íntegramente en billetes o monedas de curso legal, o en medios expeditivos de pago, como el cheque, donde se admita a estos fines.” (Ossorio, 2007:862).

✓ Salario en especie:

“La retribución de valor económico que no consiste en dinero, como la casa, la comida, la ropa de trabajo.” (Ossorio, 2007:862).

El antepenúltimo párrafo del artículo 90, del Decreto número 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, prescribe:

Los trabajadores campesinos que laboren con explotaciones agrícolas o ganaderas, pueden recibir el pago de su salario, hasta un treinta por ciento del importe total de éste como máximo, en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal inmediato, o al de sus familiares que vivan y dependan económicamente de él, siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos.

Análisis del Acuerdo Gubernativo 470-2014, salario mínimo actual

En el año dos mil catorce la Comisión Nacional del Salario de la República de Guatemala, incremento un 5% del salario mínimo, el cual empezaría a pagarse a principios del año dos mil quince, siendo el siguiente: Para los trabajadores de actividades agrícolas y no agrícolas es de Q. 2, 394.40 y para los trabajadores de actividades de exportación y maquila de Q. 2,200. 95, en la actualidad las estadísticas del Instituto Nacional de Estadísticas, el costo de la canasta básica

alimentaria es de Q. 3, 315.00, es evidente que el costo de la canasta básica supera el salario mínimo actual, violando los principios de igualdad de salario, equidad de salario, y derechos de obtener un salario digno, para que el trabajador tenga una vida digna y pueda cumplir sus necesidades familiares, sociales.

Procedimiento del salario mínimo

Definición de Comisión Nacional del Salario:

El artículo 4 del Acuerdo Gubernativo número 1319, Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de salarios mínimos, prescribe: “La Comisión Nacional del salario, es un organismo Técnico y Consultivo de las Comisiones Paritarias, que funciona adscrito al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a quién asesora en la política general del salario.”

Atribuciones de la Comisión Nacional del Salario

El artículo 12 del Acuerdo Gubernativo número 1319, Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de

salarios mínimos, establece, las principales atribuciones de la Comisión Nacional del Salario, son:

- ✓ Asesorar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la Política General del Salario
- ✓ Actuar como Organismo Técnico y Consultivo de las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo
- ✓ Proponer al Ministerio del ramo el orden de prioridades para la implantación de los salarios mínimos, impulsando los estudios respectivos necesidades de la población y el carácter de las industrias, empresas o patronos a quienes afecte
- ✓ organizar comisiones de estudio de los diversos aspectos económicos y laborales relacionados con el salario, dando participación a los sectores interesados
- ✓ Prestar asesoría a la Oficina Administrativa del Salario en la realización de los estudios económicos diversos que le encomiende el Ministerio de Trabajo y Previsión social
- ✓ Rendir al Ministerio de Trabajo y Previsión social el dictamen razonado que corresponda, después de recibir los informes en los cuales recomiendan las Comisiones Paritarias los salarios mínimos procurando armonizarlos por actividad y circunscripciones económicas en todo el país, hasta donde sea posible. Copias de este dictamen remitirá a la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y al Instituto Guatemalteco de Seguridad social
- ✓ Conocer de las revisiones que se formulen durante la vigencia del acuerdo que fije los salarios mínimos
- ✓ Evacuar las consultas que sean de su competencia
- ✓ Realizar estudios, encuestas, formular índices de bienestar relacionados con el salario y el presupuesto familiar, el costo de vida, que sirvan en las apreciaciones de la evolución de los salarios para los efectos de su implantación y revisión.

Definición de Comisión Paritarias

Para Ossorio, las Comisiones Paritarias consisten en:

Son instituciones incorporadas al Derecho Laboral, integradas por un número igual de representantes de los patronos y de los trabajadores, quienes actúan para resolver los problemas que afectan a ambas clases, dentro de las atribuciones que les confiere su estatuto. Este puede provenir de una ley o de un convenio, generalmente colectivo de las partes. Frecuentemente las comisiones paritarias están presididas por un funcionario público, a veces del orden judicial y a veces del orden administrativo. (2007:189).

Pasos para autorizar los salarios mínimos

El artículo 112 del Decreto número 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo regula:

La Comisión Nacional del Salario, una vez que reciba los informes de todas las comisiones, debe rendir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el dictamen razonado que corresponda, dentro de los quince días siguientes al recibo de dicho informe, en el que debe armonizar los salarios mínimos por actividad y circunscripciones económicas en todo el país, hasta donde sea posible. Copias de este dictamen deberán ser enviadas al mismo tiempo a la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para que ambas instituciones remitan al Ministerio de Trabajo y Previsión Social las observaciones escritas que estimen pertinente formular en cuanto la fijación proyectada pueda afectar sus respectivos campos de actividades. Tanto el Banco de Guatemala como el Instituto, deben remitir sus observaciones dentro de un plazo no mayor de treinta días. La omisión de este requisito dentro del plazo señalado, no impide al Ministerio resolver lo procedente.

El artículo 113 del Decreto número 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo establece:

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. En los considerandos de los referidos acuerdos deben consignarse las razones en que descansa la fijación de salarios mínimos.

De la lectura de las citas anteriormente transcritas se establece que la Comisión Nacional del Salario, es la encargada de verificar que el salario mínimo se ajuste a la canasta básica alimentaria, en la actualidad no se cumple con ese ajuste, siendo el caso los trabajadores que perciben el salario mínimo es menor que el costo de la canasta básica. Ahora bien, si el salario mínimo se ajustare a la canasta básica, las condiciones económicas serán satisfactorias. Así mismo, se obtendría una mejor calidad de vida, para la población que percibe un salario mínimo, como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala.

Como lo indican los artículos 112 y 113 del Decreto número 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, los pasos para autorizar un salario mínimo en la República de Guatemala, inician cuando la

Comisión Nacional del Salario, recibidos los informes de todas las comisiones, dentro de 15 días debe rendir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, su dictamen razonado, en el que debe armonizar los salarios mínimos. Seguido debe de enviar copias de ese dictamen a la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para que ambas instituciones remitan dentro de 30 días al Ministerio de Trabajo y Previsión Social las observaciones escritas que estimen pertinente. Posterior, el Organismo Ejecutivo con los informes y dictámenes debe de fijar a través de acuerdos el salario mínimo en el país, con el cual dependerán las familias en la República para obtener una vida estable, en lo que se refiere al alcance de una canasta básica alimentaria.

El artículo 115 del Decreto número 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo preceptúa:

La fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado uno inferior y no implica renuncia del trabajador, ni abandono del patrono, de convenios preexistentes más favorables al primero. Cuando los salarios mínimos se fijen por medio del pacto colectivo de condiciones de trabajo, las comisiones y el Ministerio deben abstenerse de hacerlo en la empresa, zona o actividad económica que abarque aquél.

De la lectura de la cita anotada, se verifica que tanto al patrono como al trabajador, se les garantiza los derechos y obligaciones que la ley específica señala, con el objeto de mantener un ambiente laboral agradable, y evitar conflictos entre ellos. Siempre y cuando, se cumplan los principios del derecho laboral, siendo entre ellos el de titularidad, igualdad, equidad, ya que lo importante es que el trabajador se sienta a gusto en el ambiente en que labora, siendo que el Estado vela por el interés del trabajador y una convivencia social agradable. Por lo cual, el patrono no puede perjudicar al trabajador, en el caso de que se modifique un salario mínimo y este sea mayor al anterior, debe de cumplirse con dar el salario mínimo fijado en la actualidad.

Canasta básica alimentaria en la República de Guatemala

Definición de canasta básica alimentaria

El Instituto Nacional de Estadística indica, que la canasta básica alimentaria es: “Mínimo alimentario que debe satisfacer por lo menos las necesidades energéticas y proteínas de un hogar de referencia”. (2015:36).

Cifuentes, define canasta básica de alimentos como:

Cantidad de consumos diario para una familia de 5 a 6 integrantes, las cifras oficiales incluyen productos básicos como, lácteos, carnes, huevos, frijoles, cereales, azúcares, grasas, verduras, frutas, y otros productos básicos, tomando en cuenta que los mismos provean el conjunto de energías mínimas, necesarias para la sobre vivencia de un ser humano. (2012:5).

De las definiciones precitadas puedo establecer que una familia para sobrevivir necesita de un sustento alimenticio, entre algunos principales alimentos se encuentra los huevos, carnes, cereal, frijoles, azúcar, maíz, tortillas, verduras, frutas, lácteos, con los cuales se obtendrán las energías necesarias para el vivir día a día. Estas proteínas son importantes para la persona trabajadora, ya que sin ellas, no contaría con las energías esenciales para desempeñar su función en el ámbito laboral, por lo tanto, se le debe de asegurar un salario digno, que le alcance a comprar los alimentos para la familia. Tomando en cuenta que un niño, para que se desarrolle en su ámbito escolar, debe de contar con una buena alimentación.

Según el Instituto Nacional de Estadística, canasta básica vital es:

Conjunto de bienes y servicios para satisfacer las necesidades básicas para el bienestar de todos los miembros de la familia: incluye Alimentación, Bebidas Alcohólicas, y Tabaco, Vestuario, Vivienda, Mobiliario, Salud, Comunicaciones, Transporte, Recreación y Cultura, Educación, Restaurante y Hoteles y Bienes y Servicios. (2015:36).

Según Cifuentes, canasta básica vital es: “Conjunto de bienes y servicios esenciales para satisfacer las necesidades básicas que garanticen el bienestar de la familia.” (2012:5).

De la lectura de las citas anotadas se establece, que una persona necesita para poder desenvolverse en el medio social, familiar y educativo, una variedad de bienes y servicios, entre ellos están el vestuario, transporte, alimentos, vivienda, esto equivale a una canasta básica vital que en el medio actual el costo de ésta, es superior a la canasta básica alimentaria, según lo informa el Instituto Nacional de Estadística, de ahí surge un problema social, ya que en la actualidad el trabajador que obtiene un salario mínimo, no le alcanza para la obtención de ninguna de las canastas básicas, siendo la alimentaria ni la vital, por lo que las familias sufren de carencias de alimentos, y de bienes.

Concepto de consumo

Según el Instituto Nacional de Estadística, consumo es: “Actividad que consiste en el uso de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades o deseos humanos individuales o colectivos.” (2015:36).

Como señala Ossorio, consumo es: “Ultimo grado del proceso económico, en que los objetos producidos se utilizan para la satisfacción de las necesidades sociales o humanas, tanto mediatas como inmediatas.” (2007: 218).

De las citas consignadas se entiende que, consumo es cuando los bienes y servicios los utilizan los integrantes de una familia, para satisfacer sus necesidades en el diario vivir. De los cuales la persona trabajadora debe de llevar a su núcleo familiar con la obtención de un desarrollo humano positivo. Siendo el caso, que el vestuario, educación, alimentación, recreación, son importantes para el fortalecimiento de cada integrante de una familia.

Índices de precios al consumidor y costo de la canasta básica alimentaria y vital del Instituto Nacional de Estadística de Guatemala.

Concepto de índices de precios al consumidor

El Instituto Nacional de Estadística indica, que índices de precios al consumidor es: “Mide la evolución de la variación de los precios de los bienes y servicios de una canasta representativa del consumo de los

hogares de una determinada área geográfica, con referencia a un periodo de tiempo.” (2015:37).

Cuadro 1. Índice de la canasta básica alimentaria de abril del año 2014 al mes de abril del año 2015.

Período	Costo de canasta básica Alimentaria	Porcentaje de incremento
Abril de 2014	Q. 2,966.40	Q.348.86
Abril de 2015	Q. 3,315.00	

Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

Como se puede observar en el año dos mil catorce, el costo de la canasta básica alimentaria estaba bajo, a comparación con el presente año dos mil quince, el costo de la canasta básica alimentaria es alto, subiendo el índice de costo de los alimentos de un aproximando de trescientos cuarenta y ocho quetzales con ochenta y seis centavos, al mes. Por lo que, se verifica que cada año, sube el costo de los alimentos, y de los cuales las familias han tenido que saber, como sobreviven mes a mes; muchas veces limitándose a la obtención de

unos productos alimenticios que son esenciales para el desarrollo humano, ya que el sueldo que perciben, no le alcanza para todos los alimentos que una familia debe de contar.

Cuadro 2. Índice de la canasta básica vital de abril del año 2014 al mes de abril del año 2015.

Período	Costo de canasta básica vital	Porcentaje de incremento
Abril de 2014	Q. 5,413.14	Q. 636.13
Abril de 2015	Q. 6,049.27	

Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

Como se puede observar en el año dos mil catorce, el costo de la canasta básica vital estaba bajo, en el presente año, el costo de la canasta básica vital subió, seiscientos treinta y seis quetzales con trece centavos, y siendo indispensable los bienes y servicios que abarca la canasta básica vital, para los integrantes de la familia, ya que el vestuario, la educación, recreación, forman una necesidad para la integridad personal, debido a que el salario mínimo que reciben por la

prestación de un servicio es bajo, unos integrantes de familia deben de limitarse, ya que el sueldo no alcanza a cubrir todas las necesidades de los integrantes del grupo familiar.

Cuadro 3. Costo de Adquisición de la canasta básica alimentaria, abril de 2015.

Producto	Unidad de medida	Consumo por familia al día	Precio promedio	Diferencia respecto mes anterior	Costo diario por familia
Crema fresca no pasteurizada	250 ml	58.28	9.28	-0.06	2.16
Queso fresco	460 grs	34.46	41.69	0.36	3.12
Leche pasteurizada	1000 ml	201.21	12.27	0.23	2.47
Leche en polvo	460 grs.	26.97	43.01	-0.02	2.52
Pollo con menudos	460 grs.	135.59	14.60	0.04	4.30
Hueso con carne de res	460 grs.	127.85	15.75	0.35	4.38
Huevos	648 grs.	135.11	18.88	0.08	3.94
Frijol negro	460 grs.	339.71	6.49	0.04	4.79
Arroz de segunda	460 grs.	166.59	4.32	0.00	1.56
Tortillas de maíz	460 grs.	2214.77	7.51	0.07	36.16
Pan francés corriente	460 grs.	235.4	11.74	0.05	6.01
Pan dulce	460 grs.	92.3	11.09	0.10	2.23
Pastas con sopa	460 grs.	110.93	6.38	0.04	1.54
Azúcar blanca	460 grs.	452.06	3.88	0.01	3.81
Margarina	460 grs.	18.95	11.96	0.04	0.49

Aceite corriente	750 ml	80.7	18.04	0.09	1.94
Güisquil	460 grs.	320.11	11.93	0.10	8.30
Ejote	460 grs.	38.35	15.98	-0.14	1.33
Tomate	460 grs.	169.85	9.88	0.74	3.65
Cebolla	460 grs.	62.58	7.71	-0.10	1.05
Papas	460 grs.	182.92	9.17	0.05	3.65
Bananos maduros	460 grs.	209.82	5.85	0.14	2.67
Plátanos maduros	460 grs.	164	6.19	-0.02	2.21
Café tostado y molido	460 grs.	53.8	33.46	0.17	3.91
Sal común de cocina	115 grs.	53.8	0.44	0.00	0.21
Bebidas Gaseosa	1000 ml	191.77	10.94	0.09	2.10
Costo diario familiar					110.50
Costo CBA mensual por familia					3,315.00
Costo CBV mensual por familia					6,049.27

Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

En el cuadro anterior, se puede observar que los alimentos que forman la canasta básica, en el presente año, ha subido su costo, como lo es, la crema fresca, queso, leche, huevos, vegetales, fruta, tortillas, siendo el costo diario por familia de ciento diez quetzales con cincuenta centavos, según el Instituto Nacional de Estadística. Cada año, sube el costo de la canasta básica alimentaria, y los perjudicados con este incremento son las familias, que cuentan con un sueldo mínimo, menor al costo de dicha canasta básica.

El trabajador que gana un salario mínimo tiene como desventaja la falta de adquisición de todos los productos alimenticios con la cuenta una canasta básica alimentaria, ya que en la actualidad el salario mínimo para los trabajadores de actividades agrícolas y no agrícolas es de Q. 2, 394.40 y para los trabajadores de actividades de exportación y maquila de Q. 2,200. 95 y el costo de la canasta básica es de Q. 3,315.00, por lo que, la canasta básica alimentaria supera, el salario mínimo, en virtud a eso, es importante que la Comisión Nacional del Salario incremente el salario mínimo, porque el desarrollo humano de la niñez y adolescencia, tiene su base en la clase de alimentación que tengan, y si sube cada año el costo de los alimentos, al mismo tiempo se les está limitando la alimentación a los niños y adolescentes, y como consecuencia será un mal rendimiento escolar y actividad diaria, y el trabajador también tendrá un mal funcionamiento en el área de trabajo, debido a que no cuenta con todas las proteínas que necesita el cuerpo. En todo caso, es el Estado, que vela que el trabajador reciba un salario mínimo que alcance a cubrir las necesidades del núcleo familiar. Siendo que en la realidad, no sucede, en virtud, que el trabajador, recibe un salario mínimo bajo al costo de la canasta básica.

La Indexación

Según Bulux, en distintos países se le da diferentes denominaciones a la palabra indexación siendo las siguientes:

En el derecho colombiano se le ha denominado corrección monetaria o actualización monetaria, mientras que en el derecho argentino por la cual tiene un basto y extenso estudio jurídico de la materia de indexación teniendo una jurisprudencia enriquecida en varios ámbitos o campos del derecho, denominándolo como indexación o como indica Eduardo Zannoni como una reevaluación de obligaciones dinerarias, mientras que en España de le denomina como administración pasiva. (2012:3).

Definición

Ossorio define:

Es un concepto necesario en lo económico y en lo jurídico para referirse a la variabilidad que se establece en las obligaciones a plazos o de tracto sucesivo con paralelismo mayor o menor con respecto a las desvalorizaciones monetarias o el alza en el nivel de precios o de costo. (2007:483).

La Real Academia Española, al ser citado por Bulux, indica: “Indexar es actualizar el valor de los bienes y deudas intentando corregir depreciación de la moneda por medio de índices o puntos de referencia que reflejan esta devaluación.” (2012:2).

La Corte Constitucional de Colombia, en la sentencia C-448 de 1996, define la Indexación como: “Una simple actualización de una obligación dineraria con el fin de proteger el poder adquisitivo de los trabajadores debido a los fenómenos inflacionarios.”

De la lectura de las definiciones prescritas puedo entender que la indexación es el ajuste del salario al costo de los bienes y servicios, siendo que en la actualidad el alza de los precios de dichos bienes sea incrementado año tras año. Así mismo Cifuentes, define inflación como: “El alza generalizada y sostenida de los precios de bienes y servicios que utiliza la población en su diario vivir”. (2012: 4). Por lo tanto, surge la necesidad de indexar el sueldo mínimo al costo de la canasta básica alimentaria, de esa manera se obtiene la protección del trabajador, para que pueda cumplir con las responsabilidades como jefe de familia.

Fines de la Indexación

Según Bulux, los fines de la indexación son:

- a) De mantener los valores actuales de los elementos reales, durante la negociación jurídica y que son base de este;
- b) De mantener una equidad y justicia en las relaciones en las que interviene

- el dinero como objeto de cambio y medida de las cosas, bienes y servicios;
- c) De evitar futuros perjuicios que puedan generarse de la fluctuación de los precios, de la inflación y otras alteraciones monetarias en intereses, tasas, hasta en los elementos reales de los contratos celebrados entre las partes. (2012:20).

De la lectura de la cita anotada puedo establecer que los fines de la indexación son: mantener una equidad salarial, en donde el trabajador reciba un salario que le permita la obtención de una canasta básica alimentaria; evitar que el trabajador salga afectado con el alza de los costos de los bienes y servicios, de los cuales sube cada año, como lo muestra los datos de inflación de precios de los bienes y servicios del Instituto Nacional de Estadística.

La Indexación en el Derecho Laboral

Bulux la define:

Como el procedimiento consistente en fijar el valor de ciertas obligaciones en dinero como por ejemplo salarios, empréstitos públicos y privados, en forma proporcional a ciertos índices de precios de una mercancía, con la necesidad de estabilizar su valor real. (2012:34).

Bulux, indica que: “La indexación es una practica frecuente cuando existe una elevada y prolongada inflación, o exista una abrupta

deflación, depreciación monetaria, asimismo es reclamada a veces por los sindicatos, como una forma de mantener el valor de los salarios reales.” (2012:2).

Con la lectura de las citas que anteceden se entiende que la indexación en el Derecho Laboral viene a favorecer al trabajador que gana un salario mínimo, ya que tiene como objetivo la actualización de los salario al costo de los bienes y servicio al consumidor, de esa manera el trabajador se puede desenvolver en todos los aspectos de su vida, entre ellos están, los familiares, sociales, culturales, recreación.

Bulux, indica que:

La utilización de este instrumento jurídico, la indexación, en la aplicación en el ámbito laboral implica en mayor parte a los salarios que se les entrega a los trabajadores como remuneración por el servicio prestado hacia la empresa y a los empréstitos ante las constantes alteraciones monetarias, en especial la inflación, en que afecta a la mayoría de los trabajadores, ya que sus salarios no les alcanza ante las constantes alzas de los precios de la canasta básica, por ende afecta el bienestar de la familia del trabajador sustentado en el salario de este o en el caso de los empréstitos, también llamados prestamos en las empresas o por los trabajadores, que hacen para en el caso de las empresas como inversión o en el caso de los trabajadores de pagar deudas, de invertir u otras cosas análogas. (2012: 34).

De la lectura de la cita prescrita, se establece que con la regulación de la indexación en materia laboral, se actualizara el salario mínimo a la

canasta básica según las variaciones de los índices dados por el Instituto Nacional de Estadística, de esta manera nunca estará por debajo el salario al costo de la canasta básica, siendo el caso que en la actualidad no se respeta la dignidad del trabajador, perjudicando a la vez la economía del país, ya que si las personas no tienen dinero para comprar bienes o servicios, no se genera un desarrollo económico.

Indexación salarial

En los países con alta inflación es fácil encontrar contratos que incluyan cláusulas de indexación, es decir que establezcan que el crecimiento futuro de los precios y salarios regulados por los contratos estarán asociados con la marcha de la inflación. Así, si la inflación es alta, el precio o salario indexado crecerá más que si la inflación es moderada o reducida. (Forteza, 1995:6).

Según la carta financiera, de la Asociación Nacional de Instituciones Financieras, Bogotá, Colombia, indica:

El caso del trabajador activo: es la dinámica de su aporte (productividad) la que determina ese mínimo vital, y siguiendo las prácticas económicas internacionales, ese ingreso laboral deberá evolucionar conforme se ajusta la canasta básica de bienes y servicios, manteniendo el mínimo vital. (2009: 7,8).

De la lectura de las citas consignadas puedo establecer que la indexación salarial es ajustar el salario mínimo a la canasta básica alimentaria, garantizando al trabajador un desarrollo económico, de lo

cual, en la República de Guatemala no se da, ya que el trabajador recibe un salario mínimo que esta por debajo del costo de la canasta básica alimentaria. Así mismo, Forteza indica: “Que hay indexación salarial cuando el monto de los ajustes futuros se condiciona a la inflación.” (1995: 7, 8). En virtud a ello, surge la necesidad de indexar el salario, al costo de la canasta básica en la República de Guatemala, ya que de ahí depende el desarrollo social y familiar.

La carta financiera, de la Asociación Nacional de Instituciones Financieras, Bogotá, Colombia, realizo un estudio comparativo sobre características y negociación del salario mínimo en México, Perú, Chile, Colombia y Estados Unidos, siendo la siguiente:

Todos estos países aplican las directrices de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su convenio 131, el cual postula la existencia de comisiones tripartitas, integradas por empleadores, trabajadores y gobierno. En Chile no existe una comisión formal, sino acuerdos sociales amplios a este respecto. En México, Perú y Colombia, existen dichas comisiones laborales y salariales bajo diferentes nombres. En el caso, de Colombia, la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Laborales, y Salariales, incluyen también representantes de los desempleados y los pensionados, a partir de la Ley 990 de 2005. En Colombia y Perú, sus gobiernos están facultados para fijar por decreto el reajuste del salario mínimo, en caso de no llegar a un acuerdo tripartito. En Estados Unidos no existe periodicidad predeterminada. Sencillamente se siguen los lineamientos del Congreso a través de su Fair Labor Standards Act. Pueden pasar entonces varios años sin que se produzcan un reajuste nacional del salario mínimo, como efecto ocurrió durante el periodo 1996-2007. Con excepción de Perú y Estados Unidos los ajustes del salario mínimo tienen periodicidad anual. En Chile se realiza hacia mitad de

año (julio), mientras que en México y Colombia se hace al inicio del nuevo año. Los criterios de reajuste varían, exceptuando a Chile y Estados Unidos, el resto de países se guía por parámetros y formulas matemáticas para establecer dicho ajuste salarial. En México, por su parte tiene un sistema de salarios mínimos diferenciados por zonas geográficas y ocupaciones. En su función de ajuste se incluye el costo de vida, las necesidades familiares promedio de la zona, el salario promedio y la tasa de desempleo. (2009:11,12).

De la lectura de la cita prescrita se puede establecer que la indexación salarial, ya lo regulan en algunos países tales como: México, Perú, Chile, Estados Unidos, y Colombia, en donde estos Gobiernos velan por los derechos de los trabajadores, indexando el salario, al costo de la canasta básica, y como indica Forteza que el objetivo fundamental de la indexación es: “Proteger a las partes involucradas en el contrato contra cambios no anticipadas en la inflación. (1995:6).

En la República de Guatemala, surge la necesidad de que se regule la indexación en el Derecho Laboral, en el sentido de que cada vez que suba el costo de la canasta básica, automáticamente suba también el salario mínimo, con el objeto de mantener un nivel entre ambos, favoreciendo con esta regulación al trabajador que gana un salario mínimo, para que pueda cumplir con sus obligaciones diarias, y a la vez pueda llevar un sustento alimenticio a su familia, logrando que viva de una manera digna, siendo este un derecho que establece la Constitución de la República de Guatemala.

Importancia de la creación de una norma jurídica que regule la indexación del salario mínimo en materia laboral

El artículo 103 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, establece que: “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.”

La Constitución Política de la República de Guatemala vigente, prescribe en su artículo 102 literal a) “Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna.”

La Corte Constitucional de Colombia, en la sentencia C-448 de 1996, define la Indexación como: “Una simple actualización de una obligación dineraria con el fin de proteger el poder adquisitivo de los trabajadores debido a los fenómenos inflacionarios”.

En la República de Guatemala, el costo de los bienes y servicios ha

subido en gran escala, en el sentido que el trabajador que percibe un sueldo mínimo no cubre sus necesidades alimenticias, debido a que en la actualidad dicho salario esta por debajo al costo de los precios al consumidor.

El salario mínimo es fijado por el Organismo Ejecutivo, con vista de los informes y dictámenes realizados por la Comisión Nacional del Salario y conforme el artículo 5 del Acuerdo Gubernativo 1319, Reglamento de la Comisión Nacional del Salario, establece la integración de dicha Comisión, siendo la siguiente:

1. Dos representantes Gubernamentales que deberán ser personas de experiencia en asuntos económicos y laborales, que serán designados por el Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión social
2. Dos representantes de las Entidades Sindicales de Trabajadores
3. Dos representantes de las Entidades Gremiales y Sindicatos Patronales
4. Un representante del Ministerio de Economía
5. Un representante de la Junta Monetaria
6. Un representante del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

7. Un representante del Instituto Nacional de Estadística
8. Un representante del Instituto Indigenista Nacional

Dicha comisión es importante, ya que depende del dictamen que rinda, para que se autorice un salario mínimo, el procedimiento para autorizar el salario en referencia lo regulan los artículos 112 y 113 del Decreto número 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, siendo el siguiente: La Comisión Nacional del Salario, recibidos los informes de todas las comisiones, dentro de 15 días debe rendir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, su dictamen razonado, en el que debe armonizar los salarios mínimos. Seguido debe de enviar copias de ese dictamen a la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para que ambas instituciones remitan dentro de 30 días al Ministerio de Trabajo y Previsión Social las observaciones escritas que estimen pertinente. Posterior, el Organismo Ejecutivo con los informes y dictámenes debe de fijar a través de acuerdos el salario mínimo en el país, con el cual dependerán las familias en la República para obtener una vida estable, en lo que se refiere al alcance de una canasta básica alimentaria.

En el año dos mil catorce el Organismo Ejecutivo aprobó el Acuerdo Gubernativo número 470-2014, en donde la Comisión Nacional del

Salario de la República de Guatemala, incremento un 5% del salario mínimo, el cual empezaría a pagarse a principios de este año dos mil quince, siendo el siguiente: Para los trabajadores de actividades agrícolas y no agrícolas es de Q. 2, 394.40 y para los trabajadores de actividades de exportación y maquila de Q. 2,200. 95, dicho incremento al salario mínimo no cubre las necesidades de los trabajadores que reciben ese sueldo, ya que en la actualidad los índices de costo de bienes y servicios suben cada año, según el Instituto Nacional de Estadísticas, el costo de la canasta básica alimentaria es de Q. 3, 315.00, y el costo de la canasta básica vital es de Q. 6,049.27, por familia, es evidente que el costo de la canasta básica supera el salario mínimo actual, por lo tanto la dignidad del ser humano no se respeta, ya que con ello se le impide que haga uso de sus derechos individuales, siendo el caso que las condiciones económicas no le permiten satisfacer de sus necesidades, en base a ello, no se puede permitir que una persona reciba un sueldo menor que el costo de la canasta básica para su subsistencia, siendo necesario que el Estado intervenga, por lo cual surge la necesidad que se regule la indexación del salario mínimo en el Decreto número 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, en aquellos casos en el que salario se encuentre por debajo del costo de la canasta básica, determinado anualmente por Instituto Nacional de Estadística, beneficiando al

trabajador otorgándole condiciones dignas a través del salario recibido y con una economía estable.

Se da como propuesta que se regule la indexación del salario mínimo en el Decreto número 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, en donde su ajuste estará apegado a la variación que presente la canasta básica de conformidad con los índices de precios al consumidor presentado anualmente por el Instituto Nacional de Estadística, con el objeto de actualizar los salarios mínimos de aquellos trabajadores que perciben ese salario, favoreciéndolos con la obtención de la canasta básica alimentaria y la vez se obtiene un desarrollo económico en el país a través de un salario justo, en vista que cuando se obtiene un ingreso se puede realizar gastos, logrando con la regulación de la indexación salarial en el Decreto número 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, el respeto a los derechos y dignidad del trabajador, con la que se establecerán reglas que permitan obtener un verdadero régimen económico y social, fundado en principios de justicia social e igualdad, como lo garantiza la Constitución Política de la República de Guatemala.

Bien jurídico tutelado que debe perseguir la indexación del salario mínimo en materia laboral

Para Ossorio, bien jurídico es: “El que se encuentra amparado dentro de todos los aspectos del Derecho”. (2007: 125). Con la regulación de la indexación salarial en el Decreto número 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, se persigue la protección de la actualización del salario mínimo al costo de la canasta básica presentado anualmente por el Instituto Nacional de Estadística, otorgándole al trabajador que gana un sueldo mínimo, la adquisición de los bienes y servicios que conforman una canasta básica alimentaria, ya que la Constitución Política de la República de Guatemala, garantiza al trabajador y a su familia una existencia digna y a la vez se obtiene un desarrollo económico en el país, en vista que cuando el trabajador obtiene un ingreso justo, también puede realizar gastos.

Logrando una igualdad de salarios, sin discriminación, manteniendo así un igual trabajo e igual salario, ya que en la actualidad existe una desigualdad económica entre empleadores y trabajadores, por lo cual obliga al Estado a intervenir regulando la indexación del salario mínimo en el Decreto número 1441 del Congreso de la República,

Código de Trabajo, permitiendo al trabajador mantener condiciones dignas a través del salario recibido.

Es evidente que cada día sube el costo de los alimentos, siendo el caso que el día siete mayo del presente año, la Prensa Libre público, en la sección del Mundo Económico lo siguiente: El día seis de mayo del presente año, se realizo una encuesta por la firma Prodatos, a las familias guatemaltecas, sobre el alza del costo de los productos alimenticios, con dicha encuesta se obtuvo, la percepción que tiene las familias de que en el ultimo año se acentuaron los problemas económicos debido a la falta de recursos para adquirir productos alimenticios o por el encarecimientos de estos, la falta de dinero es el principal problema que está aquejando en la actualidad a las personas, puntualizado Edgar Monzón, director de Prodatos.

Con la encuesta que realizó la firma Prodatos, se puede establecer el problema del incremento de la canasta básica en la actualidad, a venido a perjudicar a las familias guatemaltecas, según el Instituto Nacional de Estadísticas, el costo de la canasta básica alimentaria es de Q. 3, 315.00, y el costo de la canasta básica vital es de Q. 6,049.27, por familia, pero es caso que cada día sube el costo de los precios de bienes y servicios, el día cuatro de mayo del presente año, Nuestro

Diario público la noticia que según monitorio realizado por la Dirección de Atención al Consumidor, hubo un incremento de dos quetzales al combustible, este aumento viene afectar a la población, en el sentido de que, también suben las frutas y verduras, por el traslado al interior de la Republica, en virtud a eso, es evidente que el alza de la canasta básica se da día con día, y el salario mínimo no alcanza a cubrir las necesidades que tiene las familias, ya que en la actualidad el salario mínimo con que cuentan los trabajadores de actividades agrícolas y no agrícolas es de Q. 2, 394.40 y para los trabajadores de actividades de exportación y maquila es de Q. 2,200. 95.

Por lo que, surge la necesidad de proteger el ajuste del salario mínimo a la canasta básica, cada vez que esta suba su costo, como bien jurídico tutelado al momento de regular la indexación del salario mínimo en materia laboral.

Así mismo, Goldstein indica que bien jurídico es: “Todo derecho que ampara y protege.” (2010:101). De esa manera, el trabajador se sentirá amparado al momento de que haya una inflación de los bienes y servicios, ya que con la indexación tiene como objeto la actualización de los sueldos mínimos públicos y privados, logrando que las condiciones de vida sean dignas a la clase trabajadora que percibe

dicho salario, dicha actualización se hará anualmente para que el mismo nunca sea menor al costo de la canasta básica, según lo informe el Instituto Nacional de Estadísticas.

Conclusiones

El trabajador tiene derecho a recibir un salario mínimo que cubra sus necesidades alimentarias y familiares, pero es el caso que en la actualidad en la República de Guatemala, dicho salario es menor al costo de la canasta básica alimentaria, por lo que las familias pasan por una crisis económicas, debido a que día con día suben los precios de las frutas, verduras, carnes, y otros comestibles, que consumen las familias, y esto viene a perjudicar a la niñez y la adolescencia que integran una familia ya que no se alimentan adecuadamente.

Según el Instituto Nacional de Estadísticas, el índice del costo de la canasta básica alimentaria es de Q. 3, 315.00 por familia, incluye un mínimo alimentario que debe satisfacer por lo menos las necesidades energéticas y proteínas de un hogar, mientras que el costo de la canasta básica vital es de Q. 6,049.27, por familia, aquí se incluye: alimentación, vestuario, vivienda, mobiliario, salud, comunicaciones, transporte, recreación, educación, y el salario mínimo para los trabajadores de actividades agrícolas y no agrícolas es de Q. 2, 394.40 y para los trabajadores de actividades de exportación y maquila es de Q. 2,200. 95, es evidente que dicho salario no permite que las familias obtengan ni siquiera la canasta básica alimentaria mucho menos la

vital, provocando una crisis económica en el núcleo familiar.

Es de suma importancia regular la indexación salarial en el Decreto número 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, teniendo como finalidad el ajuste del salario mínimo para que el trabajador pueda obtener por lo menos la adquisición de la canasta básica, ya que ésta sube su costo cada año, según los índices de costo de la canasta básica del Instituto Nacional de Estadísticas.

Que la Comisión Nacional del Salario, incremente el salario mínimo, ajustándolo a la canasta básica alimentaria, para que los trabajadores tengan un sueldo digno, que alcance a cubrir sus necesidades, tanto familiares como sociales, viviendo dignamente como ser humano, siendo un derecho que la Constitución Política de la República de Guatemala le otorga como persona trabajadora, y además es el Estado el obligado a velar que el trabajador obtenga un salario digno que le alcance a cubrir las responsabilidades que tiene como jefe de familia, llevando el sustento día a día, para el desarrollo personal de cada uno de los integrantes del núcleo familiar.

Referencias:

Libros:

Bulux, C. (2012). *Análisis jurídico y doctrinario de la indexación y su inclusión en los títulos de crédito*. Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala.

Chicas, R. (2007). *Introducción al derecho procesal del trabajo*. (8va. Ed.). Guatemala: Editorial Orión.

Cifuentes, T. (2012). *Inflación y costo de vida*. Boletín de economía al día No.9. Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala: Editorial IIES.

Carta Financiera No. 145, (2009). *La indexación salarial y el pasivo pensional*. Asociación Nacional de Instituciones Financieras, Bogotá, Colombia.

Canessa, M. (2010). *Justicia laboral y derechos humanos en Guatemala*. (1ra. Ed.). Manual auto formativo. Programa para el acceso ciudadano a la justicia laboral. San Salvador: Editorial Gráficos UCA.

Forteza, A. (1995). *La indexación salarial en el banquillo*.
Montevideo, Uruguay: Editorial Arca S.R.L.

Instituto Nacional de Estadística (2015). *Índices de precios al consumidor y costo de la canasta básica alimentaria y vital*,
Guatemala.

Molina, L. (2002). *Derecho laboral guatemalteco*. (3ra.Ed.).
Guatemala, Centroamérica: Editorial Oscar de León Palacios.

Pérez, B. (1983). *Derecho de trabajo*. Buenos Aires: Editorial Astrea.

Sentencia C-448/96. De la Corte de Constitucional de la República de
Colombia.

Diccionarios:

Goldstein, M. (2010). *Diccionario jurídico, Consultor magno*.
Colombia: Editorial D´vinni s.a.

Ossorio, M. (2007). *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. (35 ediciones) Buenos Aires: Editorial Heliasta.

Leyes:

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

Acuerdo Gubernativo No. 470-2014.

Congreso de la República de Guatemala, *Código de Trabajo*, decreto 1441.

Organización Internacional del Trabajo, *Protección del Salario*, Convenio No. 95.

Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, Acuerdo Gubernativo No.1319.