

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Facultad de Ciencias Jurídicas y de la Justicia

Programa de Actualización de Competencias y Cierre Académico



**Incumplimiento del salario mínimo en la educación
privada en Guatemala**

-Tesis de Licenciatura-

Luis Angel Estrada Fuentes

San Marcos, septiembre 2016

**Incumplimiento del salario mínimo en la educación
privada en Guatemala**
-Tesis de Licenciatura-

Luis Angel Estrada Fuentes

San Marcos, septiembre 2016

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 Programa ACCA	M. Sc. Mario Jo Chang
Coordinador de Postgrados	M. A. José Luis Samayoa Palacios
Coordinador de Tesis	Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla
Coordinador de Cátedra	M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán
Tutor de Tesis	Lic. Arturo Recinos Sosa
Revisor Metodológico	Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla

TRIBUNAL EXAMINADOR

Primera Fase

Licda. Perla Ninette Nowell Maldonado

Lic. Silvia Patricia Valdés Quezada

Lic. José Antonio Pineda Barales

Lic. José Roberto Alvarado Villagrán

Segunda Fase

Lic. Waldemar Antonio Leonardo Figueroa

Licda. Vilma Corina Bustamante Túchez

Lic. Luis Guillermo Chután Reyes

Lic. Eduardo Galván Casasola

Tercera Fase

Licda. Evelyn Jacqueline Cano Morales

Lic. Jorge Egberto Canel García

Licda. Karin Virginia Romero Figueroa

Lic. José Luis de Jesús Samayoa Palacios

Licda. Jaqueline Elizabeth Paz Vásquez



UPANA
Universidad Panamericana
"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, uno de marzo de dos mil diez y seis.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **INCUMPLIMIENTO DEL SALARIO MÍNIMO EN LA EDUCACIÓN PRIVADA EN GUATEMALA**, presentado por **ESTRADA FUENTES LUIS ANGEL**, 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 **ARTURO RECINOS SOSA**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.



J. Rodríguez
M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

Sara Aguilar
c.c. Archivo



DICTAMEN DEL TUTOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **ESTRADA FUENTES LUIS ANGEL**

Título de la tesis: **INCUMPLIMIENTO DEL SALARIO MÍNIMO EN LA EDUCACIÓN PRIVADA EN GUATEMALA**

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, 03 de mayo de 2016

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

LIC. ARTURO RECINOS SOSA
Tutor de Tesis

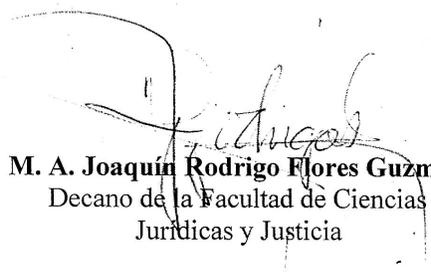




UPANA
Universidad Panamericana
"Sabiduría ante todo. adquiere sabiduría"

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

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **INCUMPLIMIENTO DEL SALARIO MÍNIMO EN LA EDUCACIÓN PRIVADA EN GUATEMALA**, presentado por **ESTRADA FUENTES LUIS ANGEL**, 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 **Dr. ERICK ALFONSO ALVAREZ MANCILLA**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.


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



Sara Aguilar
c.c. Archivo



UPANA

Universidad Panamericana
"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

DICTAMEN DEL REVISOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **ESTRADA FUENTES LUIS ÁNGEL**

Título de la tesis: **INCUMPLIMIENTO DEL SALARIO MÍNIMO EN LA EDUCACIÓN PRIVADA EN GUATEMALA**

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, 13 de junio de 2016

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

DR. ERICK ALFONSO ALVAREZ MANCILLA
Revisor Metodológico de Tesis

Sara Aguilar
c.c. Archivo





UPANA

Universidad Panamericana
"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

DICTAMEN DEL COORDINADOR DEL DEPARTAMENTO DE TESIS

Nombre del Estudiante: **ESTRADA FUENTES LUIS ANGEL**

Título de la tesis: **INCUMPLIMIENTO DEL SALARIO MÍNIMO EN LA EDUCACIÓN PRIVADA EN GUATEMALA**

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, 25 de agosto de 2016

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

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

Sara Aguilar
c.c. Archivo





UPANA
Universidad Panamericana
"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: ESTRADA FUENTES LUIS ANGEL

Título de la tesis: INCUMPLIMIENTO DEL SALARIO MÍNIMO EN LA EDUCACIÓN PRIVADA EN GUATEMALA

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, 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 (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, 29 de agosto de 2016

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"


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



Sara Aguilar
c.c. Archivo

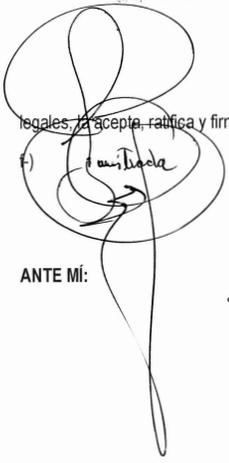
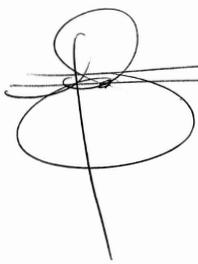


En la ciudad de Guatemala, el día dieciséis de agosto del año dos mil dieciséis, siendo las dieciséis horas en punto, yo, **EDDY GABRIEL PAZ LAPARRA**, Notario me encuentro constituido en la sede central de la Universidad Panamericana, ubicada en la Diagonal treinta y cuatro, treinta y uno guión cuarenta y tres, zona dieciséis, de esta ciudad, en donde soy requerido por **LUIS ANGEL ESTRADA FUENTES**, de cincuenta y siete años de edad, casado, guatemalteco, Maestro de Educación Primaria Urbana, con domicilio en el departamento de San Marcos, quien se identifica con Documento Personal de Identificación (DPI) con Código Único de Identificación (CUI) un mil novecientos setenta y ocho, cero cinco mil seiscientos setenta y uno, un mil doscientos uno (1978 05671 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 **LUIS ANGEL ESTRADA FUENTES**, 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: **"Incumplimiento del salario mínimo en la educación privada en Guatemala"**; 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, veinte minutos después, la cual consta en una hoja de papel bond, impresa en ambos lados, que firmo y sello, 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 B guión cero ciento cuarenta y cinco mil cuatrocientos cincuenta y cuatro y un timbre fiscal del valor de cincuenta centavos de quetzal con número cinco millones trescientos treinta y nueve mil ciento ochenta y uno. Leo lo escrito al requirente, quien enterado de su contenido, objeto, validez y demás efectos

legales. Acepto, ratifica y firma con el Notario que autoriza. **DOY FE DE TODO LO EXPUESTO.**

F) *Franziska*

ANTE MÍ:

A large, highly stylized handwritten signature in black ink, appearing to be the name 'Franziska'.A smaller, stylized handwritten signature in black ink, possibly the name of the notary or a witness.

Licenciado
Eddy Gabriel Paz Laparra
ABOGADO Y NOTARIO

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

Dedicatoria

A Dios: Ser supremo, que derrama bendiciones en mi vida, quien me dio fuerzas para luchar, para culminar mis estudios, me brindó sabiduría y entendimiento para vencer los obstáculos que se me presentaron en la trayectoria de mi carrera. Gracias Padre Celestial por demostrarme amor y paz, por siempre estar a mi lado y nunca desampararme.

A mis padres: Angel Domingo (Q.P.D.) y Andrea Basilia, quienes me educaron y me enseñaron como luchar en la vida para obtener los éxitos deseados.

A mi esposa: Cecilia Margoth, mujer virtuosa y trabajadora, con quien he compartido mi amor, preocupaciones y necesidades; siempre ha estado a mi lado para ayudarme incondicionalmente.

A mis hijos: José Angel, Olga Andrea, Karina Cecilia y Yenifer Marisel, por ser la fuerza que me impulsa a seguir adelante.

A mis hermanas: Etelbina Floridalva y María Eugenia, con cariño fraternal y agradecimiento por su apoyo.

A mis amigos: Con cariño y respeto.

A San Marcos: Por la niñez y juventud vivida.

Contenido

Resumen	i
Palabras clave	i
Introducción	ii
Derecho de Trabajo	1
Salario	12
Salario mínimo	23
La educación en Guatemala	39
Incumplimiento del salario mínimo en la educación privada en Guatemala	46
Conclusiones	54
Referencias	56

Resumen

En el presente artículo científico se analizó el incumplimiento del salario mínimo en los centros educativos privados por parte de los patronos, como derecho establecido en la Constitución Política, Código de Trabajo y Acuerdo Gubernativo; para ello se analizaron los antecedentes históricos del Derecho Laboral en Guatemala, la definición, principios del Derecho de Trabajo, principios regulados en el ordenamiento jurídico laboral y temas relacionados al salario, clases de salario, protección legal del salario, salario mínimo y disposiciones legales del salario mínimo en nuestra legislación. Finalmente se analizó la educación en Guatemala, específicamente de los centros educativos privados, hasta concluir que de parte de los patronos de dicho sector existe un marcado incumplimiento del pago de salario mínimo al cual tienen derecho como todo trabajador en Guatemala.

Palabras clave. Derecho laboral. Trabajo. Salario mínimo. Educación privada.

Introducción

El incumplimiento del pago del salario mínimo afecta a toda la población guatemalteca, especialmente a los maestros que prestan sus servicios en centros educativos de enseñanza privada. Lamentablemente en pocos casos existen demandas por el incumplimiento de este derecho, a causa de la necesidad y escases de empleo que afecta al educador y su grupo familiar forzándolo a ofrecer sus servicios aun cuando la remuneración no sea la que por derecho le corresponde.

La importancia que reviste la realización del presente artículo es determinar mediante el estudio e interpretación de la doctrina, legislación nacional e internacional vigente, los factores por los cuales no se cumple con el pago del salario mínimo a los educadores y saber hasta qué punto ello les afecta y de qué manera puede resolverse, tomando en cuenta para ello la poca fiscalización de las instituciones encargadas de la verificación y cumplimiento del mismo.

Por consiguiente, se realizó un análisis bibliográfico en cuanto al derecho laboral, salario mínimo y la educación privada en Guatemala, determinando a través de ello las causas y/o factores que inciden a que se vulnere el derecho al salario mínimo del que gozan los docentes del sector privado.

Incumplimiento del salario mínimo en la educación privada en Guatemala

Derecho del Trabajo

Antecedentes históricos del Derecho Laboral en Guatemala

Al respecto Luis Fernández manifiesta

En la época colonial es conocida la ambición de los conquistadores, las fabulosas noticias provenientes de México y Perú; presagiaban grandes descubrimientos en la recién conquistada la provincia de Goathemala, los conquistadores obligaron a los indios a vivir en pueblos. En esta época existieron abusos y desmanes cometidos por los conquistadores, sobre una raza doblegada. La Bula Papal del Papa Paulo III, puso fin a esa indigna controversia.

También menciona que en su afán por encontrar metales preciosos, muchos conquistadores quienes sacrificaron la vida y salud de millares de indígenas a quienes obligaron a trabajar en las minas, en esta época predominó el trabajo forzado, desde trabajo esclavo herrado hasta trabajo pagado pero impuesto.

Además el repartimiento fue un mecanismo de adjudicación de mano de obra, garantizar la sujeción de los indígenas, así como su explotación laboral bajo pretexto de una paga ínfima; en 1574 la Corona aprobó las normas del sistema de repartimientos, de esa cuenta todos los individuos varones de 16 y 60 años, tenían la obligación de trabajar en beneficio de los españoles. Se fijaba una tasa (salario) que debían pagarlos empleadores: un real de plata por cada día trabajado, no se remuneraba el día domingo ni se reconocía el tiempo de camino de ida y de regreso como tampoco viáticos. El repartimiento permaneció por mucho tiempo hasta que la Constitución de Cádiz, de 1812, reconoció la igualdad jurídica entre españoles indígenas y mestizos.

Guatemala cuenta con una historia en donde la explotación era constante, el pueblo maya conquistado por el español Pedro de Alvarado y fue hasta el 15 de septiembre de 1821 cuando Guatemala obtuvo su independencia de España. La evolución laboral sufrió el mismo proceso continuo que ocurrió

en otras latitudes acerca del derecho laboral, tuvo en Guatemala, aunque con algún retraso, su propia dinámica. (2011 pág. 40- 46)

Definición

Según César Franco, define al Derecho del Trabajo, como:

Es el conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, en referencia al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre sí y las relaciones de éstas con el estado. (2007 pág. 20)

El derecho al trabajo que toda persona tiene es base de los Derechos Humanos Sociales tal como lo regula la Constitución; para tener una vida digna y la oportunidad de ganarse la vida con un trabajo que haya escogido libremente y por lo tanto aceptado. Para ello es importante que el Estado garantice la no discriminación en relación con todos los aspectos del trabajo.

En ese orden de ideas, se define al Derecho de Trabajo o Derecho Laboral, como el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones entre el trabajador y empleador; con la finalidad de garantizar el cumplimiento de las obligaciones que se originan en una relación de trabajo y además establecer las medidas de protección en beneficio de los trabajadores.

Principios que inspiran al Derecho de Trabajo

Con relación al Derecho Laboral, Luis Fernández dice:

Como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de ese fin, este medio o instrumento, que es el Derecho Laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser, y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones. (2011 pág. 1)

Para objeto de nuestro estudio, analizaremos el tema de principios que fundamentan al Derecho de Trabajo, toda vez que estos principios sirven como directrices y lineamientos que dan forma a la relación laboral que une a un trabajador con un patrono, que busca proteger los intereses de ambos, así como sus derechos y obligaciones estos principios están basados en la dignidad de la persona, el poder del estado y el respeto de los derechos inherentes del ser humano. Al respecto se señalan los siguientes:

a) Principio de tutelaridad

Según Luis Fernández “la protección del trabajador constituye la razón de ser del Derecho laboral. Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta por los excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo, el Derecho

Laboral es un derecho de la clase trabajadora, en cuanto enfocan los beneficios que se otorgan casi exclusivamente al trabajador para enfrentar al empleador.” (2011 pág. 2)

La importancia del principio de tutelaridad del Derecho de Trabajo, es uno de los principios con mayor valor, ya que el derecho laboral protege a la clase trabajadora por ser la parte desprotegida y además la clase débil ante el patrono.

El fin primordial del Derecho de Trabajo es proteger a los trabajadores, ya que la tutela que el Código de Trabajo estipula es con el objeto de que no se les violen los derechos a los trabajadores, en cuanto al salario mínimo el derecho de trabajo tutela una protección en el cumplimiento por parte de los patronos hacia los trabajadores, ya que es una cantidad mínima que el estado establece y que debe ser cumplida.

b) Principio evolutivo

De conformidad con Luis Fernández “el Derecho Laboral es evolutivo, es decir que estamos señalando que se encuentra en constante movimiento. Toda rama jurídica debe mantenerse viva, esto es, saber

adaptarse a las diferentes circunstancias cambiantes del quehacer humano.” (2011 pág. 16)

Según este principio, el Derecho Laboral se debe hallar en constante movimiento, ya que muchas de las normas legisladas deben ser modificadas cada determinado tiempo, esto debido a circunstancias que ocurren en el mundo económico y afectan en determinado espacio al derecho laboral, es pues un ejemplo la regulación del salario mínimo para el trabajador, que depende del precio de la canasta básica y de otros elementos económicos para determinar el mismo y lo deben regular a cada año.

c) Principio de obligatoriedad

Dice Luis Fernández que “para que el Derecho de Trabajo pueda cumplir con su contenido, debe ser aplicado en forma imperativa, esto es, debe intervenir en forma coercitiva dentro de las relaciones de un empleador y un trabajador. Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites, independientemente que los acuerdos contractuales. Caso contrario, este derecho vendría a ser una enunciación de buenas intenciones.” (2011 pág. 22)

Este principio es muy importante en la actualidad, para las partes dentro de la relación laboral y se deben ajustar a las normativas legales vigentes impuestas para el efecto, con ese mismo poder coercitivo que impone el Estado podrá exigir el cumplimiento obligatorio de las mismas. Por ello se han establecido los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, con plena facultades para aplicar de forma coercitiva sus resoluciones.

d) Principio de sencillez

Al respecto manifiesta Luis Fernández “el Derecho Laboral va dirigido a un sector abundantemente mayor de la población, que en términos generales no accede a altos niveles de preparación y educación en general; este Derecho debe formularse en términos sencillos. Este principio se materializa con mayor relevancia en el Derecho Procesal de Trabajo”. (2011 pág. 25)

En el Derecho Laboral este principio se materializa con mayor relevancia en el derecho procesal del trabajo, al invocarse constantemente la vocación no formalista del derecho, en beneficio de esa gran mayoría laboral.

e) Principio de rendimiento ó de la buena fe

Para Luis Fernández “el principal vínculo jurídico entre ellos es el contrato, lo que implica un acuerdo y compromiso de cada uno de ellos. Para el autor Américo Plá citado por Fernández el principio de la buena fe se expresa también a través del principio llamado del rendimiento que es como una modalidad contenida dentro de aquel principio. A su criterio, si hay obligación de rendir en el trabajo es porque es parte del supuesto de que el trabajador debe cumplir su contrato de buena fe”. (2011 pág. 26)

Según lo anotado anteriormente, el resultado primordial de este principio es la relación contractual que se da entre trabajador y patrono; determina su obligación de aplicar sus energías normales al cumplimiento de las tareas encomendadas. Constituye una obligación para el trabajador desempeñarse con solidaridad y lealtad hacia su patrono. Este principio exige una conducta como buen empleador y buen trabajador.

f) Principio de aplicación decreciente

Para Luis Fernández “la aplicación de este beneficio debe aplicarse en progresión decreciente en función de la mayor remuneración percibida por el trabajador, siendo de esta forma absurdo aplicar en el mismo

grado de intensidad a un trabajador que apenas gana el salario mínimo, en contraposición a un gerente que no necesita el mismo grado de protección.” (2011 pág. 27)

La aplicación del principio surgió para amparar al trabajador; es decir proteger a la parte más vulnerable dentro de la relación laboral para velar por la protección de sus derechos laborales, que es de orden constitucional.

g) Principio conciliatorio

Menciona Luis Fernández “el elemento nutriente de esta rama jurídica es su vocación conciliadora. No se trata de atacar a los empleadores ni de limitar a los trabajadores, el Derecho de Trabajo está llamado a cumplir una misión muy importante como lo es lograr la sincronización de los actores de la producción, a efecto de beneficiar a la sociedad en conjunto.” (2011 pág. 28)

Por lo tanto, en toda relación laboral de trabajadores y patronos existen controversias, pero uno de los objetivos de esta figura jurídica en materia laboral es que, trabajadores y patronos traten la manera de resolver la mayor cantidad posible de sus conflictos y en los que no

sea viable llegar a un acuerdo, puedan resolverlos a través de la vía judicial.

Principios rectores regulados en nuestro ordenamiento jurídico laboral

Estos principios se encuentran preceptuados en el cuarto considerando del Código de Trabajo, se resumen de la manera siguiente:

a) El Derecho de Trabajo es un Derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos.

Según la Constitución Política en el artículo 103 establece lo relativo a la tutelaridad de las leyes de trabajo, en el que regula que “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes...”.

b) El Derecho de Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste. Este mínimo de prestaciones constituye un status invulnerable, a través del cual el Estado está indirectamente presente en toda relación de trabajo. Entre estas garantías se podría mencionar la obligación que tienen los patronos a emplear un alto porcentaje de trabajadores guatemaltecos.

En Guatemala el trabajo, está constitucionalmente protegido tal como lo regula la Constitución Política en su artículo 106 en la que preceptúa: “Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales. Los Derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el estado fomentará y protegerá la negociación colectiva...”.

c) El Derecho de Trabajo es un Derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley.

La Constitución Política en su artículo 102 inciso o) preceptúa la “Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo... en la relación laboral se deben ajustar a las normativas legales vigentes impuestas para el efecto, y con ese mismo poder coercitivo que impone el Estado podrá exigir el cumplimiento obligatorio de las mismas.

d) El Derecho de Trabajo es un Derecho realista y objetivo. Es realista, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que, para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y

objetivo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

e) El Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo; y

f) El Derecho de Trabajo es un Derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos.

Relación Laboral

El Código de Trabajo, en su artículo 19 preceptúa la “relación de Trabajo... que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que se establezcan en el contrato individual de trabajo...”.

Se entiende que la relación de trabajo es el vínculo que une al patrono y al trabajador con relación de un trabajo, que obliga a ambas partes al cumplimiento del contrato individual de trabajo. Sin embargo, para la

legalidad de una relación de trabajo debe haberse iniciado o desempeñado el trabajo, pero es indispensable la existencia de un contrato de trabajo, si bien sea de índole tácita, representado por el hecho de que una persona acuda a trabajar y otra acepte su trabajo.

Además, representa el hecho de que una persona preste sus servicios para otra en condiciones de subordinación, mediante la cual el trabajador pone a disposición del empleador su capacidad física e intelectual para desarrollar una actividad determinada a cambio de una remuneración y que sujeta a ambas partes a una serie de derechos y obligaciones de índole laboral. La relación de trabajo es la condición necesaria para aplicar todas las leyes de trabajo que tienen derecho los trabajadores.

Salario

Menciona Luis Fernández que el término salario deviene de la voz latina “*salarium*” que a su vez se deriva de sal, que antiguamente era una forma de hacer pagos. El término “sueldo” es una derivación de soldada, que equivalía a decir el pago que recibía la tropa, el soldado. (2011 pág. 236)

Definición

Para Antonio Costa finalmente el salario puede ser analizado desde diversos puntos de vistas siendo los siguientes:

Desde un punto de vista económico, se entiende como parte del coste de la fuerza de trabajo; es decir, concibiendo ésta como una mercancía, el salario expresaría su precio, cuya determinación se debería llevar a cabo por las reglas de mercado, conforme a la ley de la oferta y la demanda. Se considera de esta forma el trabajo humano como un factor más que supone unos costes dentro del proceso productivo.

También puede considerarse desde un punto de vista social, como renta para sufragar las condiciones de vida del trabajador. En este sentido, el salario supone el medio de subsistencia básico del trabajador para satisfacer sus necesidades personales y familiares.

Para Antonio Costa finalmente, el salario puede ser entendido en sentido jurídico, como contraprestación patrimonial de una de las partes de la relación laboral. Este será el objeto de nuestro estudio, un análisis jurídico del salario en cuanto contraprestación debida al trabajador. (2005 pág. 29-30)

La Constitución Política en el artículo 102 regula como derechos sociales mínimos la legislación de trabajo en el inciso “a)...a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna y en el inciso b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley...”.

De la misma manera, el Código de Trabajo, en el artículo 88, 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. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste...”.

También en el Convenio número 95 de la Organización Internacional del Trabajo, en el artículo 1 se regula el salario: “La remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador o un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”.

En ese orden de ideas, se afirma que el salario es la principal fuente de ingresos de los trabajadores que debe cumplir su misión, el satisfacer con amplitud generosa las necesidades de toda índole del trabajador y su familia. Al mismo tiempo, los salarios pueden causar circunstancias de discriminación si no se garantiza a los trabajadores un nivel mínimo de vida digna.

El salario es cualquier prestación o remuneración que obtiene el trabajador a cambio de su trabajo. Dinero que recibe una persona de la empresa o entidad para la que trabaja en concepto de paga, generalmente de manera periódica. El pago puede ser mensual, quincenal o semanal.

Forma de fijación de los salarios

El salario podrá ser calculado dependiendo de las características de la empresa, institución o centro de trabajo en donde el laborante preste sus servicios, el Código de Trabajo en el artículo 88, segundo párrafo regula las siguientes:

Por unidad de tiempo

Al respecto Luis Fernández manifiesta “durante la época álgida de la Revolución Industrial, la mano de obra era muy abundante y escasamente apreciada; el personal era utilizado como un complemento humano del maquinismo. Su entrenamiento era muy bajo y su capacitación casi nula. Lo que importaba era su tiempo. Se contrataba su tiempo o bien, se compraba su tiempo.” (2011 pág. 246)

Actualmente se considera una forma tradicional de la contratación laboral, no está vinculado con la productividad del trabajador, ello se

debe a que es la forma más sencilla de medir el salario ya que, cronológicamente, fue la primera variante que se aplicó en forma general.

Además, el tiempo contratado dejó de ser el único parámetro de la negociación del salario y se presentan nuevas formas que toda legislación del trabajo toma en cuenta.

Las unidades de tiempo, para efecto de pago regulado en el Código de Trabajo, según esta modalidad son las siguientes:

- a) Por mes, es el plazo máximo para el pago de salarios de trabajadores intelectuales y los servicios domésticos.
- b) Por quincena, es el plazo máximo para el pago de salarios de trabajadores manuales.
- c) Por día y por hora, debe tenerse en cuenta que, aunque se acuerde el salario por hora, el pago debe comprender un período mayor, siendo este semanal o quincenal.

Por unidad de obra

Este salario se determina por el número de unidades que ejecute el trabajador, según la remuneración fijada por cada unidad e independientemente del tiempo tomado en producirlas.

Las unidades de obra, para efecto de pago regulado en el Código de Trabajo, según esta modalidad son las siguientes:

- a) Por pieza, que será una parte o componente de otra parte de determinado artículo.
- b) Por tarea, será el conjunto de actividades o funciones, que debe de cumplir el trabajador según lo convenido con el patrono, estableciendo el tiempo.
- c) Precio alzado o a destajo, es aquel en el que la retribución se mide en función de la obra que el patrono se propone ejecutar, se calcula el pago dependiendo del rendimiento del trabajador.

Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono Esta modalidad consiste en que el trabajador recibe un porcentaje sobre cada una de las operaciones que realiza a favor de su patrono, esta forma de pago es utilizada generalmente en el comercio.

Es importante tener en cuenta que en esta forma de pago el trabajador, en ningún caso deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono. El Código de Trabajo en el Artículo 92 segundo párrafo establece que cuando se utiliza esta modalidad de pago “se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe ser proporcionada a las necesidades de éste y el monto

probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año”.

Clases de salario

Según Luis Fernández, existen las siguientes clases de salarios:

Salario nominal

En la mayoría de los casos, cuando a una persona se le pregunta cuánto gana, responderá de inmediato una cifra numérica. Este puede entenderse el salario nominal. Es un concepto simple desprovisto de otro tipo de consideraciones y en el que no se incluyen otros rubros que integran globalmente la remuneración. En otro sentido, más de corte económico, por salario nominal se entiende lo que gana el trabajador independientemente de su poder adquisitivo. (2011 pág. 252)

La importancia del salario nominal se refiere al valor monetario por la retribución del trabajo, es el salario representado en dinero que recibe el trabajador por su labor. La verdadera dimensión depende del nivel de precios de los objetos de consumo personal, valor de los servicios comunales, volumen de los impuestos. Sin embargo, el salario nominal puede aumentar sin que se incremente su bienestar; es decir, que los precios de los bienes y servicios pueden subir más o en la misma proporción que los salarios nominales.

Salario real

Comprende la totalidad de la retribución del trabajador. Esto es que contiene el salario nominal más los beneficios colaterales. Este concepto, más que el nominal, sirve al empresario para determinar el verdadero costo de su mano de obra. También cabe la acepción de tipo económico por la que el salario real se entiende lo que adquiere el trabajador con lo que devenga, o sea relacionado con el poder adquisitivo de la moneda. (2011 pág. 252)

Cuando hablamos del salario real nos referimos a la cantidad de dinero que recibe el trabajador, por sus servicios prestados al empleador. Es el medio que proporciona de forma efectiva, para adquirir y satisfacer sus necesidades básicas; pues la importancia radica en que si el salario acrecienta significa que

el trabajador puede obtener más cosas y lo contrario si baja, significa que posee menos poder adquisitivo dentro del mercado.

Salario efectivo

Es el salario nominal menos los descuentos, o sea lo que en mano recibe el trabajador en cada período de pago. El salario efectivo se diferencia del salario nominal, en que en este último aún no se han operado los descuentos legales. (2011 pág. 252)

El salario efectivo es el que percibe el trabajador en efectivo o dinero, aquí ya se han aplicado todos los descuentos correspondientes.

Salario directo

Es lo que el empleador entrega y el trabajador recibe en forma directa y tangible. Es opuesto al salario indirecto, que engloba una serie de beneficios no comprendidos en la prestación principal, tales como ventajas económicas, seguros, rebajas en consumos, bonificaciones, etc. (2011 pág. 253)

Esto indica que el salario directo es el que paga el empleador como contraprestación del servicio realizado por el trabajador desempeñando el cargo correspondiente.

Salario promedio

En un sentido matemático es el producto de los ingresos de los últimos meses, tanto ordinarios como extraordinarios, así como de comisiones y otros beneficios cuantificables. Sin embargo, en un contexto más legal, el concepto de salario promedio, que sirve de base para la proyección del pago de la indemnización, se comprende por la suma de todos los salarios ordinarios y extraordinarios, así como por las partes mensuales del aguinaldo y de la bonificación anual, de los últimos seis meses, dividido dentro de seis. (2011 pág. 253)

El salario promedio se refiere al conjunto de los ingresos que ha obtenido durante seis meses anteriores, que es base para realizar el pago de las prestaciones laborales a las que tiene derecho todo trabajador guatemalteco y de aquí nace la obligación del patrono a realizar el pago.

Salario en dinero y en especie

El primero es el que se recibe en moneda de curso corriente. Se contrapone al salario en especie que comprende otros valores o beneficios que no son

moneda. Nuestra legislación (artículo 90 del Código de Trabajo) establece que “el salario debe pagarse en moneda de curso legal” y la única excepción es en explotación agropecuaria, en que el pago en especie puede ser de hasta el treinta por ciento siempre que los bienes se entreguen a precio de costo. (2011 pág. 253)

Según la legislación guatemalteca, en el artículo 102 inciso d, de la Constitución Política, regula: “que la obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal, sin embargo, al trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario”. El artículo 90, cuarto párrafo del Código de Trabajo, preceptúa: ...“No obstante las disposiciones anteriores, los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su salario, hasta en 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...”.

En nuestra realidad guatemalteca el salario se debe pagar en quetzales, siendo esta la moneda nacional. El salario en especie es toda aquella parte del estipendio ordinario que el trabajador reciba en remuneración del servicio, como alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador y este cubre sus necesidades básicas o las de su familia.

Salarios mínimos

Luis Fernández manifiesta

Dentro de la concepción general del Derecho Laboral, el tema de los salarios mínimos ocupa un lugar preponderante. Una de las principales aspiraciones de todo ordenamiento laboral, es la obtención de salarios que permitan una existencia digna del trabajador. La Constitución Política, en la literal a) del artículo 102, proclama el derecho (social) a “condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna” y en la literal siguiente señala que “todo trabajador será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley”. Inmersos en economías de altos índices inflacionarios, a veces los aumentos de salarios mínimos y de los salarios en general, no son tales aumentos, sino que reajustes. Esto es, el salario nominal se aumenta, pero se mantiene, o acaso se reduce, el salario real que es el que en última instancia importa. (2011 pág. 254)

El salario mínimo es una contraprestación a la cual tiene derecho el trabajador para atender sus necesidades básicas y las de su familia, refleja el salario más bajo que se pueda pagar para los distintos trabajos desempeñados. Busca darle al trabajador un nivel de vida que esté de acuerdo con su posición social y con la naturaleza de la actividad que desarrolla.

Por lo tanto, es de cumplimiento obligatorio, ya que está creado para beneficiar a los asalariados más desprotegidos, pues obliga al patrono a no pagar un salario menor al establecido en la ley; porque lo fija el gobierno, previo estudio del costo de vida y de las condiciones de la economía vigente. Sin embargo, el establecimiento de un salario

mínimo no anula el derecho de los trabajadores a demandar salarios superiores al mínimo establecido, pero si impide la explotación laboral.

Protección legal del salario

El salario cuenta con la protección legal, cuyo propósito es proteger la retribución que el trabajador obtiene a cambio de la prestación de sus servicios, de los acreedores del patrono, de sus propios acreedores y de los abusos del patrono.

A continuación, se señalan las medidas protectoras que regula el Código de Trabajo

- a) El pago del salario debe hacerse en moneda de curso legal (art. 90)
- b) El pago del salario mínimo (art. 91)
- c) El plazo para el pago del salario(art. 92)
- d) Obligación de pagar el salario completo(art. 93)
- e) Obligación de pagar el salario al trabajador personalmente(art. 94)
- f) El lugar de pago del salario(art. 95)
- g) Inembargabilidad del salario (art. 96)
- h) Imposibilidad de cobrar intereses por anticipos a cuenta del salario (art. 99)
- i) Obligación de llevar libros de salarios o planillas del seguro social (art. 102)

Salario mínimo

Definición

Mario de la Cueva, citado por Tlexochtlí Rodríguez, define al salario mínimo de la siguiente manera:

Salario mínimo es el que, atendidas las condiciones de cada región, sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia y teniendo en cuenta que debe disponer de los recursos necesario para su subsistencia durante los días de descanso semanal en los que no perciba el salario. (2012 pág. 70)

En el artículo 103 del Código de Trabajo, preceptúa: “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubran sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permitan satisfacer sus deberes como jefe de familia...”.

De la misma manera, en la Declaración Universal de Derechos Humanos regula en el numeral 3 del artículo 23, regula que: “Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será complementada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.”

También en el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales regula el derecho a: “Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores... Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto...”.

Al profundizar en el tema del salario mínimo, vemos que los trabajadores de varias de las instituciones públicas devengan ingresos por encima del salario mínimo, sin embargo, hay sectores de instituciones privadas que no cumplen con la ley que establece el salario mínimo. Es evidente que la justificación del salario mínimo obedece al parámetro de justicia social, denotando en Guatemala una marcada indiferencia de los patronos para con sus trabajadores ya que su único deseo, es el acceso al enriquecimiento y con ello lo único que logran es violar una norma constitucional y contribuir a marginar a la sociedad trabajadora en la miseria, así como a acentuar la brecha de clases existentes en el país polarizando a la sociedad, con lo cual esta se vuelve más violenta.

Actualmente el problema del bajo nivel de empleo sigue siendo grave en Guatemala, pues el salario mínimo es en realidad un instrumento fundamental para mantener la revitalización de la economía del país en

vista de que no es un factor aislado, sino parte integral de la economía del país.

En ese orden de ideas, definimos al salario mínimo como el monto mínimo que un empleador debe pagar al trabajador por el trabajo o servicios prestados, que está regulado en ley y fijado para satisfacer las necesidades básicas del trabajador y de su familia, teniendo en consideración las condiciones económicas y sociales del país. Sin embargo, el establecimiento de un salario mínimo no anula el derecho de los trabajadores a demandar salarios superiores al mínimo establecido, pero si impide la explotación laboral.

Fines del salario mínimo

Dentro de los fines del salario mínimo, se señalan los siguientes:

1. De nivel económico: Se refiere a al derecho de recibir la remuneración, como un derecho humano que es básico para elevar el nivel de vida del trabajador y que contribuyan a la adquisición de mínimos satisfactores para cumplir con las necesidades y de su familia.
2. De nivel social: Le permitirá una existencia digna y humana en la que pueda vivir de una forma más decorosa y evitar vivir en la pobreza que azota actualmente a Guatemala.

Disposiciones legales del salario mínimo en Guatemala

Constitución Política de la República de Guatemala

Siendo la Constitución, la ley suprema, en relación al régimen laboral del país, regula en el capítulo II, sección octava, artículos 101, 102 y 106; el trabajo es un derecho y una obligación social; el derecho constitucional a la libre elección del trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna. Así mismo el derecho a la remuneración equitativa de todo trabajo, la igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, la obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal, inembargabilidad de salario en los casos determinados por la ley, la fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley, al goce de las prestaciones laborales y además la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Código de Trabajo

Con respecto al salario mínimo se encuentra regulado en el capítulo segundo del título tercero, resumiéndose de la manera siguiente:

a) El derecho a devengar un salario mínimo para que el trabajador logre cubrir sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia

- b) La obligatoriedad de fijar periódicamente este salario, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola
- c) Corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social la fijación y aplicación del salario mínimo
- d) La obligatoriedad de integrar comisiones paritarias del salario mínimo en cada departamento o en cada circunscripción económica que determine el Organismo Ejecutivo
- e) El procedimiento de fijación de salarios mínimos
- f) El Organismo Ejecutivo, que es este quien debe fijar el salario mínimo con vista de los informes y dictámenes correspondientes

Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, Acuerdo Gubernativo 1319

El presente Reglamento regula la Organización y funcionamiento de la Comisión Nacional del Salario de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, así como el procedimiento para la fijación y revisión periódicas de los salarios mínimos y las bases fundamentales sobre las cuales deben elaborar sus recomendaciones las comisiones paritarias.

Asimismo, establece criterios para la integración de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos. Por su parte, plantea cuestiones de procedimiento, como sesiones, prioridades, consideraciones relativas a los estudios económicos o monografías, así como otras disposiciones comunes, tales como obligaciones; consideraciones acerca de la oficina administrativa y sus atribuciones, para, finalmente arribar a disposiciones finales.

Convenio Internacional del Trabajo. Convenio 26. Convenio relativo al establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos.

Convenio relativo al establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos, celebrado en Ginebra el 30 de mayo de 1928, ratificado por Guatemala, el 4 de mayo de 1961.

Regula a que el Estado miembro de la Organización Internacional del Trabajo, se obliga a establecer o mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de los salarios de los trabajadores empleados en industrias o partes de industria en las que no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios, por medio de contratos colectivos u otro sistema, y en las que los salarios sean excepcionalmente bajos.

Convenio Internacional del Trabajo. Convenio 95. Convenio sobre la protección del salario

Celebrado en Ginebra el 8 de junio de 1949, ratificado por Guatemala el 28 de enero de 1952

El presente convenio considera que el salario representa toda retribución que el trabajador perciba del patrono sea cual fuere su denominación; la facultad que tiene la autoridad competente, previa consulta a las organizaciones de empleadores y trabajadores de excluir de la aplicación de las disposiciones de este convenio a categorías especiales; las formas de pago del salario; la posibilidad de pagarse el salario con cheque.

Convenio Internacional del Trabajo. Convenio 131. Convenio relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo

Celebrado en Ginebra el 3 de junio de 1970, ratificado por Guatemala el 3 de mayo de 1988

Este convenio obliga el establecimiento de un sistema de salarios mínimos a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema, los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y la persona o personas que

no los apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza; establecimiento de elementos para la determinación del nivel de salarios mínimos tales como las necesidades de los trabajadores y sus familias tomando en cuenta el nivel general de salarios del país, del costo de vida de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida de otros grupos sociales, así como de los factores económicos como los requerimientos de desarrollo económico, niveles de productividad y conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo;

Los estados partes de este convenio deben establecer mecanismos que hagan posible fijar y ajustar periódicamente los salarios mínimos basados en una consulta exhaustiva con las organizaciones representativas de los empleadores y trabajadores en igualdad de condiciones de negociación y con el concurso de personas de reconocida competencia para representar los intereses generales del país y que hayan sido nombradas previa consulta exhaustiva; deberán adoptarse medidas apropiadas, tales como inspección adecuada, complementada por otras medidas necesarias, para asegurar la aplicación efectiva de todas las disposiciones relativas a salarios mínimos.

Como fijar el salario mínimo en Guatemala

En Guatemala la fijación periódica del salario mínimo es de orden constitucional y se encuentra regulado en el artículo 102 de la Constitución “...f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;...”. Según la Carta Magna hace referencia de conformidad con la ley, por lo que se refiere al artículo 113 del Código de Trabajo en donde regula 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...”.

Según el Código de Trabajo, son las Comisiones Paritarias, las encargadas de fijar el salario mínimo; donde actúan patronos, trabajadores y el Estado a través de un Inspector de Trabajo, y está regulado en el Código de Trabajo en el título tercero, capítulo segundo; así como también en el reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo.

El objetivo fundamental de la fijación de salario mínimo, que debe ser aumentado de acuerdo a la realidad del trabajador y asegurar la satisfacción de las necesidades de todos los trabajadores y de sus familias.

La fijación de salarios mínimos es a cada año, según las disposiciones legales establecidas en el acuerdo gubernativo que emite el Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Tal como lo establece el artículo 103 del Código de Trabajo, regula claramente que el salario mínimo se fija periódicamente atendiendo a las siguientes circunstancias:

- a. Las modalidades de cada trabajo
- b. Las particulares condiciones de cada región
- c. Las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola.
- d. Si los salarios se pagan por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación en las utilidades ventas o cobros.

De la misma manera, en los artículos 111 del Código de Trabajo y 3 del Convenio número 131 de la Organización Internacional del Trabajo, se regulan los aspectos que deben tomar en cuenta las comisiones paritarias, en el proceso de fijación de salarios mínimos, los cuales son:

- a. Encuestas sobre el costo de la vida, realizadas por el Instituto Nacional de Estadística

- b. El precio de la vivienda, del vestido y de las sustancias alimenticias de primera necesidad que consuman los trabajadores
- c. Las facilidades que los patronos proporcionen a los trabajadores en lo relativo a habitación, tierra para cultivo, leña y demás prestaciones que disminuyan el costo de vida de éstos
- d. La necesidad de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales
- e. Los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo

Comisión Nacional del Salario

Según el Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, en el artículo 4, define a la comisión nacional del salario como: “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”.

De igual manera, en el artículo 5 del Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios

Mínimos, establece que la comisión Nacional del Salario se integra con:

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

El jefe de la oficina administrativa del salario actuará como presidente de la Comisión Nacional del Salario. Debe ser abogado colegiado, con experiencia en la rama administrativa de trabajo

Según el Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, en el artículo 6, regula “Son requisitos indispensables para ser miembros de la Comisión Nacional del Salario los siguientes: Ser guatemalteco natural, mayor de

veinticinco años, del estado seglar, ciudadano en ejercicio y poseer honorabilidad e independencia de criterio.

Los representantes de los sindicatos de trabajadores y de las asociaciones y sindicatos patronales, deben pertenecer legalmente a estas entidades”.

Comisiones paritarias de salarios mínimos

Las Comisiones Paritarias de Salario Mínimo también son órganos adscritos dentro de la Comisión Nacional del Salario, constituidos por representantes de los patronos y de trabajadores en número igual con los mismos derechos, y rinden un informe para la fijación periódica de los salarios mínimos.

También las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, deben establecerse en cada departamento o circunscripción económica que determine el organismo ejecutivo, mediante acuerdo emanado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Cada comisión se integra con cinco patronos, cinco trabajadores y un inspector de trabajo, según como lo regula el Acuerdo gubernativo 777-94.

El organismo ejecutivo, mediante acuerdo, puede crear comisiones paritarias de salarios mínimos para cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola con jurisdicción en todo el país o en parte de él; y también para empresas determinadas que comprueben tener actividad en diversos departamentos o circunscripciones económicas y un número de trabajadores no menor de mil, en cuyo caso la jurisdicción de las comisiones se limita a la empresa de que se trate.

Según lo establece el artículo 16 del Reglamento de la Comisión Nacional del Salario, se reunirán ordinariamente hasta dos veces por semana y extraordinariamente cuando el Ministerio de Trabajo y Previsión Social lo juzgue conveniente.

De conformidad con el artículo 106 del Código de Trabajo los requisitos indispensables para ser miembro de una comisión paritaria del salario mínimo son:

- a) Ser guatemalteco natural y ciudadano en ejercicio;
- b) Tener más de veintiún años de edad;
- c) Saber leer y escribir;
- d) Ser vecino del departamento de la circunscripción económica de que se trate, desde los tres años anteriores a su nombramiento, o en el caso del párrafo segundo del artículo 105, ser actualmente trabajador o

patrono en la actividad económica y pertenecer a la empresa respectiva y haberlo sido desde el año anterior a su designación;

e) No ser funcionario público, con excepción de lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo precedente; y

f) Tener buenos antecedentes de conducta y no haber sido sentenciado dentro de los tres años anteriores a su nombramiento, por violación a las leyes de trabajo o de previsión social.

Conforme al artículo 107 del mismo cuerpo legal citado, los patronos y trabajadores deben durar en sus cargos dos años, pudiendo ser reelectos. Los cargos son obligatorios, salvo que tengan más de sesenta años de edad o que demuestren, de modo fehaciente y a juicio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que carecen de tiempo para ejercer dichos cargos.

De igual forma, en el artículo 110 del código citado, son atribuciones de las comisiones paritarias de salarios mínimos:

a) Precisar en forma razonada los salarios mínimos que cada una de ellas recomienda para su jurisdicción en memorial que debe ser dirigido a la Comisión Nacional del Salario. Dicho informe debe ir suscrito por todos los miembros de la comisión, aunque alguno o

algunos de éstos salvaren su voto. En este último caso, el memorial debe ir acompañado de los respectivos votos razonados;

b) Velar porque los acuerdos que fijen el salario mínimo en sus correspondientes jurisdicciones sean efectivamente acatados y denunciar las violaciones que se cometan ante las autoridades de trabajo; y

c) Conocer de toda solicitud de revisión que se formule durante la vigencia del acuerdo que fije el salario mínimo, siempre que venga suscrita por no menos de diez patronos o de veinticinco trabajadores de la misma actividad intelectual, industrial, agrícola, ganadera o comercial, para la que se pida dicha modificación. Si el número de patronos no llega a diez, la solicitud debe ir suscrita por todos los que haya.

Considerando todo lo anotado anteriormente, la Comisión Paritaria del Salario Mínimo, es parte fundamental dentro de la creación del salario mínimo para las distintas actividades reguladas en los acuerdos gubernativos emitidos por el Presidente de la República, que debe regir cada año y que todo patrono debe adoptar de una manera obligatoria, para no quebrantar el derecho constitucional de los trabajadores y contribuir a una vida digna.

La educación en Guatemala

Para O’connor citado por Beatriz Villarreal” la educación es un conjunto de actividades prácticas que constituyen el centro de aplicación de diversas ciencias. Una ciencia que pretenda estimular a los profesionales para que consideren su saber de sentido común como un objetivo de reevaluación crítica.” (2009 pág. 27)

La educación es un elemento importante en el progreso de la sociedad guatemalteca, al mismo tiempo de proveer conocimientos, la educación enriquece la cultura, valores y todo aquello que nos caracteriza como seres humanos pensantes; asimismo la educación es destinada a desarrollar la capacidad intelectual, moral y afectiva de las personas de acuerdo con la cultura y las normas de convivencia y por lo tanto es de suma importancia que tiene la educación para el desarrollo de las personas y de los pueblos.

La educación es necesaria para alcanzar mejores niveles de bienestar social y de crecimiento económico; para acceder a mejores niveles de empleo; elevar las condiciones culturales de la población; ampliar las oportunidades de los jóvenes y el fortalecimiento del Estado de derecho.

Tiene como finalidad llevar al individuo a realizar su personalidad, luego pasa a ser el proceso de actualizar todas las virtualidades del individuo en un trabajo; además capacita al individuo para actuar conscientemente a nuevas situaciones de la vida.

En relación a lo anotado, el derecho a la educación es un derecho constitucional pues es un derecho humano fundamental y una herramienta decisiva para el desarrollo de las personas y las sociedades. La educación contribuye a mejorar la vida y es una pieza clave para terminar con el círculo de pobreza que amenaza al país.

El artículo 1, de la Ley de Educación Nacional, establece que la educación en Guatemala contiene los siguientes principios:

1. Es un derecho inherente a la persona humana y una obligación del estado.
2. En el respeto o la dignidad de la persona humana y el cumplimiento efectivo de los Derechos Humanos.
3. Tiene al educando como centro y sujeto del proceso educativo.
4. Está orientada al desarrollo y perfeccionamiento integral del ser humano a través de un proceso permanente, gradual y progresivo.
5. En ser un instrumento que coadyuve a la conformación de una sociedad justa y democrática.

Con respecto a lo anotado, los principios son lineamientos básicos que debe seguir la educación guatemalteca con el propósito de mejorar la vida de la población y lograr una sociedad más competente para trabajar en cualquier ámbito laboral.

El artículo 2 de la Ley de Educación Nacional establece los fines de la educación en Guatemala siendo los siguientes:

1. Proporcionar una educación basada en principios humanos, científicos, técnicos, culturales y espirituales que formen integralmente al educando, lo preparen para el trabajo, la convivencia social y les permitan el acceso a otros niveles de vida.
2. Cultivar y fomentar las cualidades físicas, intelectuales, morales, espirituales y cívicas de la población, basadas en su proceso histórico y en los valores de respeto a la naturaleza y a la persona humana.
3. Fortalecer en el educando, la importancia de la familia como núcleo básico social y como primera y permanente instancia educadora.
4. Formar ciudadanos con conciencia crítica de la realidad guatemalteca en función de su proceso histórico para que asumiéndola participen activa y responsablemente en la búsqueda de soluciones económicas, sociales, políticas, humanas y justas.

5. Impulsar en el educando el conocimiento de la ciencia y la tecnología moderna como medio para preservar su entorno ecológico o modificarlo planificadamente en favor del hombre y la sociedad.
6. Promover la enseñanza sistemática de la Constitución Política de la República, el fortalecimiento de la defensa y respeto a los Derechos Humanos y a la Declaración de los Derechos del Niño.
7. Capacitar e inducir al educando para que contribuya al fortalecimiento de la auténtica democracia y la independencia económica, política y cultural de Guatemala dentro de la comunidad internacional.
8. Fomentar en el educando un completo sentido de la organización, responsabilidad, orden y cooperación, desarrollando su capacidad para superar sus intereses individuales en concordancia con el interés social.
9. Desarrollar una actitud crítica e investigativa en el educando para que pueda enfrentar con eficiencia los cambios que la sociedad le presenta.
10. Desarrollar en el educando aptitudes y actitudes favorables para actividades de carácter físico, deportivo y estético.
11. Promover en el educando actitudes responsables y comprometidas con la defensa y desarrollo del patrimonio histórico, económico, social, étnico y cultural de la Nación.

Por lo tanto, el fin primordial de la educación guatemalteca es el desarrollo integral de la persona humana, el conocimiento de la realidad y cultura universal; precepto constitucional tal como lo regula el artículo 72 de la Constitución.

Sistema Educativo en Guatemala

El artículo 3, de la Ley de Educación Nacional regula la definición del sistema Educativo Nacional como “es el conjunto ordenado e interrelacionado de elementos, procesos y sujetos a través de los cuales se desarrolla la acción educativa, de acuerdo con las características, necesidades e intereses de la realidad histórica, económica y cultural guatemalteca”.

Por esta razón el sistema educativo es de suma importancia ya que es la estructura general en la que se organiza la educación, además se ocupa de regir los destinos educativos, y como fin primordial es la socialización de los individuos y diferentes opciones de capacitación que es base para desempeñarse en el ramo laboral en un futuro.

El Sistema Educativo Nacional se integra por:

1. El Ministerio de Educación.
2. La Comunidad Educativa.
3. Los Centros Educativos.

Centros educativos

El artículo 19 de la Ley de Educación Nacional, define a los centros educativos “son establecimientos de carácter público, privado o por cooperativas a través de los cuales se ejecutan los procesos de educación escolar”.

Asimismo, el centro educativo es un colegio, centro de enseñanza, institución educativa o centro de participación; es decir, toda institución que imparta educación o enseñanza, ya sea de forma pública o privada.

Generalmente, la educación se lleva a cabo bajo la dirección de los educadores o profesores. En el centro educativo existe la relación de trabajo entre educador y patrono o dueño del centro educativo de manera privada, de tal forma el trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo y el patrono está obligado a remunerar el servicio prestado.

Centros Educativos Privados

El artículo 23, de la ley de Educación Nacional define a los centros educativos privados, “son establecimientos a cargo de la iniciativa privada que ofrecen servicios educativos, de conformidad con los reglamentos y disposiciones aprobadas por el Ministerio de Educación,

quien a la vez tiene la responsabilidad de velar por su correcta aplicación y cumplimiento”.

Los centros educativos privados son establecimientos a cargo de la iniciativa privada que ofrecen servicios educativos de conformidad con los reglamentos y disposiciones aprobadas por el Ministerio de Educación, quien a la vez tiene la responsabilidad de velar por su correcta aplicación y cumplimiento.

Según la Constitución, el Estado tiene el derecho y la obligación de inspeccionar y legitimar lo actuado en los colegios privados. El funcionamiento de los colegios privados es supervisado por el personal del Ministerio en la localidad donde está situado cada plantel.

Los establecimientos de enseñanza privada están sujetos a los currículos y planes de estudio oficiales, los cuales cobran cuotas establecidas por ellos mismos y que para su funcionamiento deben contar con la aprobación del Ministerio de Educación.

El artículo 24 de la Ley de Educación Nacional, establece el funcionamiento de los centros educativos de la manera siguiente:

1. Los centros educativos privados funcionan de conformidad con el artículo 73 de la Constitución Política de la República de Guatemala,

previa autorización del Ministerio de Educación, cuando llenen los requisitos establecidos en el reglamento específico.

2. Cuando los centros educativos tengan planes y programas diferentes a los centros oficiales, serán autorizados a funcionar siempre y cuando sea aprobado el proyecto específico de funcionamiento por el Ministerio de Educación y se garanticen adecuados niveles académicos y que los mismos no contravengan los principios y fines de la presente ley.

3. Para normar el funcionamiento de los centros educativos privados, el Ministerio de Educación elaborará el Reglamento respectivo.

Incumplimiento del salario mínimo en la educación privada en Guatemala

El trabajo es un elemento fundamental de la vida. El salario es uno de los elementos fundamentales de la relación de trabajo. En cierta forma es un precio, por ser el monto que el empleador conviene con el trabajador a cambio de la realización de una determinada actividad.

Toda persona tiene el derecho al trabajo pues es la única forma de desarrollar una actividad lícita que le permita obtener los ingresos

suficientes para satisfacer sus necesidades básicas, es a través del salario que todo empleado recibe la retribución a cambio de la prestación de sus servicios a favor de otra, el pago de la remuneración que devenga el empleado puede fijarse por mutuo acuerdo con el patrono, pero esta no debe ser inferior al que es señalado como mínimo en la ley.

El salario al ser la fuente principal de ingresos para los educadores que laboran en centros educativos privados, debe representar como mínimo lo indispensable para el cumplimiento de sus deberes familiares y aunque se ha establecido el pago de un sueldo mínimo, esto no implica que sea la retribución que necesariamente deba pagarse a los maestros puesto que si esos establecimientos cuentan con la capacidad de pagar un sueldo superior deben efectuarlo en virtud de que además de lo necesario para vivir, también como cualquier ser humano tiene el derecho a mejorar su nivel de vida.

El salario mínimo debe ser pagado puntualmente en el día, lugar, monto y forma pactados entre la parte trabajadora y la parte empleadora. El propósito central del salario mínimo es garantizar ingresos que permitan que los trabajadores y sus familias vivan dignamente.

De acuerdo a lo que establece la Constitución Política en su artículo 102 “Derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo. ...a) Proclama derecho social a condiciones económicas satisfactorias que garantiza al trabajador y a su familia una existencia digna; b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo al respecto de lo que determine la ley...”.

Según el Acuerdo Gubernativo número 303-2015, publicado en el Diario oficial el 30 de diciembre de 2015, regula los salarios mínimos que deben regir durante el año 2016.

Este acuerdo establece los salarios mínimos, de la forma siguiente:

El artículo 2, regula el Salario Mínimo para las Actividades no Agrícolas:

Para las Actividades No Agrícolas se fija el salario mínimo en la suma de ochenta y un quetzales con ochenta y siete centavos (Q.81.87) diarios, equivalente a diez quetzales con veintitrés centavos (Q.10.23) por hora en jornada ordinaria diurna de trabajo o lo proporcional para las jornadas mixta o nocturna, salario que será aplicable a partir del uno de enero del año dos mil dieciséis.

Artículo 4. Definiciones. Para los efectos del presente acuerdo, por Actividades Agrícolas se entiende:

Las comprendidas en la categoría de Tabulación A de la tercera parte de Clasificación Internacional Industrial Uniforme de todas las

Actividades Económicas –CIU- Revisión Cuatro, de la Organización de las Naciones Unidas; por Actividades No Agrícolas se entiende las comprendidas en las Categorías de Tabulación de la B a la U de la tercera parte de la citada clasificación, en lo concerniente al sector privado.

Con relación a las sanciones el artículo 6, regula: “A los empleadores que por cualquier medio o motivo violen las disposiciones del presente Acuerdo, se les impondrá una sanción, de conformidad con el artículo 272, literal c), del Código de Trabajo, sin perjuicio del derecho de los trabajadores a reclamar y recuperar las sumas que se les adeuden”.

Este acuerdo empezó a regir en todo el territorio guatemalteco el uno de enero del año 2016. Para obtener el salario mensual de cada actividad se multiplica el monto diario por 365 días, se divide entre doce meses más los doscientos cincuenta quetzales exactos (Q.250.00) de bonificación incentivo. En este caso para obtener el salario mínimo de los educadores de centros educativos privados, se debe tomar el monto diario de las actividades no agrícolas.

En Guatemala sin duda, los trabajadores son la parte más débil frente a los patronos. A quienes el Estado regula que deben ser protegidos en el

aspecto laboral, ya que por medio del trabajo es la única forma en la que el trabajador obtiene de forma lícita ingresos para satisfacer sus necesidades básicas a través del salario, a cambio de una prestación de servicio a otro que es el patrono.

El incumplimiento del salario mínimo en la educación privada, establecido por el Acuerdo Gubernativo por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; en el cual indica que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social así como también que dicho trabajador tiene derecho a devengar un salario justo que cubra sus necesidades de orden material, moral, cultural y que le permita satisfacer sus deberes como proveedor de su familia, repercutiendo en la misma que los trabajadores desempeñan un trabajo, en el cual no se les paga un salario justo y menor al salario mínimo.

Cuando se celebra un contrato de trabajo entre un educador como trabajador y un centro educativo privado como patrono, es este, el que determina el salario que devengará el empleado, quien solo se limita a aceptar dicha condición para la prestación del servicio, que por falta de oportunidades para ejercer su profesión en mejores condiciones se ve en la situación de aceptar el trabajo y por ende el pago de un salario

bajo, porque resulta mejor obtener una remuneración inferior a la señalada en la legislación, que no tener ningún ingreso.

En consecuencia, la ley laboral se incumple por la poca o nula presencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el desconocimiento de la ley por parte de los trabajadores; ya que el acuerdo gubernativo de salarios mínimos para actividades agrícolas, no agrícolas y de la actividad exportadora y de maquila y el Código de Trabajo parecen no ser efectivos en su rol de proteger a la parte más débil de la relación laboral y de representar más los intereses de los patronos, que de los trabajadores, lo cual es contrario a su espíritu.

Por lo que debe ser de cumplimiento obligatorio que, en la iniciativa privada de la educación, se pague el salario mínimo a los laborantes; para que el trabajador tenga un nivel de vida que esté de acuerdo a su posición social y con la naturaleza de la profesión que desarrolla y que en alguna medida le permitan mínimamente satisfacer necesidades para una vida digna a su favor y la de su familia. Debido al costo de vida y de las condiciones de la economía de la población guatemalteca diariamente se ven afectados por el alza de la canasta básica y de los servicios básicos indispensables para subsistir.

La referida problemática empeora cuando el salario no es percibido de conformidad con lo establecido y la clase trabajadora devenga un salario por debajo del mínimo legal que no retribuye y no se compara con el trabajo realizado. Es necesario señalar que además del Acuerdo Gubernativo, el Código de Trabajo, por la necesidad de velar su efectivo cumplimiento está señalado en los convenios de la Organización Internacional de Trabajo sobre el salario mínimo. El artículo 4 del Convenio 26 establece que “Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar las medidas necesarias para aplicar un sistema de control y de sanciones, a fin de asegurar que los empleadores y trabajadores interesados conozcan las tasas mínimas de los salarios vigentes, y que los salarios pagados no sean inferiores a las tasas mínimas aplicables”.

El artículo 5 del Convenio 131 sobre la fijación de salarios mínimos: “Deberán adoptarse medidas apropiadas, tales como inspección adecuada, complementada por otras medidas necesarias, para asegurar la aplicación efectiva de todas las disposiciones relativas a salarios mínimos”.

Corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de sus dependencias, velar porque se cumplan las disposiciones que

regulan los derechos de los trabajadores y las condiciones mínimas en que deben laborar, inspeccionando constantemente a los centros educativos privados, para que cumplan con la obligación que les impone la ley, de pagar por lo menos el salario mínimo y no el que arbitrariamente pagan sin tomar en cuenta el valor de la actividad que desarrollan los maestros. Además es importante mencionar que por imperativo constitucional estos centros educativos gozan de exenciones de toda clase de impuestos.

Conclusiones

Existe un Acuerdo Gubernativo Anual emitido por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que establece los salarios mínimos aplicados también para la educación privada en Guatemala; sin embargo, presenta ciertos elementos que contribuyen a una poca aplicación, con el objetivo de alcanzar a cubrir las necesidades básicas de un trabajador y su familia.

Se comprobó que el crecimiento de competitividad en relación con la actividad laboral y la situación del mercado de trabajo, en el ámbito profesional de prestación de servicios de docencia, es una brecha para tener un empleo acorde a la capacidad del trabajador y el cumplimiento del pago de acuerdo al trabajo que realiza, que le permita obtener ingresos como mínimo para satisfacer sus necesidades básicas, puesto que el empleador le paga menos del salario mínimo establecido, atribuible a debilidades institucionales.

Se verificó que el empleador no cumple con el pago del salario mínimo a los trabajadores, por lo tanto, no logran cubrir sus necesidades básicas, lo cual genera pobreza y violación de sus derechos, al no respetar la normativa nacional y mínima internacional

que se fijó en el Convenio 131 de la Organización Internacional de Trabajo, donde se consideran las necesidades de los trabajadores y sus familias.

Se determinó que el alto incumplimiento del pago del salario mínimo, se debe a la debilidad de las instituciones encargadas de la inspección laboral de forma periódica en los distintos centros educativos privados para que se dé cumplimiento al Acuerdo Gubernativo Anual de los Salarios Mínimos establecidos.

Referencias

Obras

Costa Reyes, Antonio. (2005) *El crédito salarial*. España: Consejo económico y Social de Andalucía.

Fernández Molina, Luis (2011) *Derecho Laboral Guatemalteco*. Guatemala. Inversiones Educativas

Franco López, César Landelino. (2007). *Derecho Sustantivo Individual del Trabajo*. Guatemala. Estudiantil Fénix.

Rodríguez García, Tlexochtli Rocio. (2012). *El Salario mínimo como derecho social en México*. México. Saber Trascender

Olmedo España, Beatriz Villareal. (2009). *Acerca de la Educación*. Guatemala. Oscadel.

Legislación

Constitución Política de la República de Guatemala.

Código de Trabajo.

Ley de Educación Nacional.

Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y Comisiones Paritarias de Salario Mínimo, Acuerdo Gubernativo 1319

Integración de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimo para actividades Agrícolas y no Agrícolas, Acuerdo Gubernativo 777-94

Salarios Mínimos para Actividades Agrícolas, No Agrícolas y de la
Actividad Exportadora y de Maquila, Acuerdo Gubernativo 303-2015

Ley de Educación Nacional, Decreto Legislativo 12-91 del Congreso de la
República de Guatemala

Declaración Universal de Derechos Humanos

Convenio 26. Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios
mínimos

Convenio 95. Sobre la protección del salario

Convenio 131. Convenio relativo a la fijación de salarios mínimos, con
especial referencia a los

Países en vías de desarrollo