



Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Licenciatura en Ciencias Jurídicas y de la Justicia

**Las circunscripciones económicas salariales en Guatemala y
el principio de igualdad**
(Tesis de Licenciatura)

Minio Wilfredo Cojon Escobar

Guatemala, septiembre 2024

Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Licenciatura en Ciencias Jurídicas y de la Justicia

**Las circunscripciones económicas salariales en Guatemala y
el principio de igualdad**
(Tesis de Licenciatura)

Minio Wilfredo Cojon Escobar

Guatemala, septiembre 2024

Para los efectos legales y en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 1º, literal h) del Reglamento de Colegiación del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, **Minio Wilfredo Cojon Escobar** elaboró la presente tesis, titulada **Las circunscripciones económicas salariales en Guatemala y el principio de igualdad.**

AUTORIDADES DE UNIVERSIDAD PANAMERICANA

M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrectora Académica

M. A. César Augusto Custodio Cobar

Vicerrector Administrativo

EMBA. Adolfo Noguera Bosque

Secretario General

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera

Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Guatemala 1 de mayo de 2024

Señores Miembros

Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Universidad Panamericana

Presente

Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como asesor del estudiante **Minio Wilfredo Cojón Escobar**, con número de **ID 000143186**, al respecto se manifiesta que:

- a) Brindé acompañamiento al estudiante durante el proceso de elaboración de la tesis denominada **“Las circunscripciones económicas salariales en Guatemala y el principio de igualdad”**.
- b) Durante ese proceso le fueron sugeridas correcciones que realizó conforme los lineamientos proporcionados.
- c) Se le advirtió al estudiante sobre el respeto al derecho de autor y que en caso incurriera en plagio, constituiría una infracción académica muy grave, al respecto se le indicó que el único responsable del contenido de la tesis es el estudiante.
- d) Habiendo leído la versión final del documento, se establece que el mismo constituye un estudio serio en torno al tema investigado, cumpliendo con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

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

Atentamente,


M. A. José Andrés Rivera Amado

Abogado y Notario

Lic. José Andrés Rivera Amado
ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, 12 de julio del 2024

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

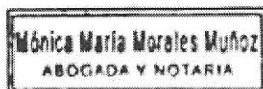
Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como revisor metodológico de la tesis del estudiante Minio Wilfredo Cojon Escobar, ID 000143186, titulada Las circunscripciones económicas salariales en Guatemala y el principio de igualdad. Se le advirtió al estudiante sobre el respeto al derecho de autor y que en caso opuesto incurriría en plagio, lo que constituiría una infracción académica muy grave, aduciendo que el único responsable del contenido de la tesis es el estudiante. Me permito manifestarles que la versión final de la investigación fue objeto de revisión de forma y fondo, estableciendo que la misma constituye un estudio serio que cumple con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

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

Atentamente,


Mónica María Morales Muñoz





UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

Ref. O.I. 223-2024

ID: 000143186

ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **MINIO WILFREDO COJON ESCOBAR**

Título de la tesis: **LAS CIRCUNSCRIPCIONES ECONÓMICAS SALARIALES EN GUATEMALA Y EL PRINCIPIO DE IGUALDAD**

El Vicedecano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

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

Segundo: Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por el tutor, M.A José Andrés Rivera Amado de fecha 1 de mayo del 2024.

Tercero: Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por la revisora, Licenciada Mónica María Morales Muñoz de fecha 12 de julio del 2024.

Por tanto,

Autoriza la impresión de la tesis elaborada por el estudiante ya identificado en el acápite del presente documento, como requisito previo a la graduación profesional.

Guatemala, 2 de septiembre del 2024

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

M.Sc. Andrea Torres Hidalgo
Vicedecano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia



☎ 1779

🌐 upana.edu.gt

📍 Diagonal 34, 31-43 Zona 16

Dedicatoria

A Dios

Por ser la guía, fortaleza, protección y el pilar en todo momento, y brindarme la sabiduría cuando he clamado hacia Él.

A mis padres

Francisco Cojon (+) por ser un ejemplo de buena persona y sobresalir ante cualquier situación de la vida. Ana María Escobar, Por su amor y sacrificio para mi persona.

A mi familia

Mónica Ochoa, por ser un ejemplo de esposa que me ha apoyado durante buena parte de mi carrera, a mis hijas Arianna y Marcela darme un amor incondicional y aliento en los momentos de flaqueza.

A mis hermanos

Mabilia (+) Por enseñarme a sonreír en cada momento y confiarme en mí, a Francisco y Wendy por ser un ejemplo de hermanos mayores.

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

Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
Sistema de fijación de salario mínimo en general	1
Criterio de la Comisión Nacional y la fijación salarial	15
Circunscripciones económicas de salario y el principio de igualdad	31
Conclusiones	47
Referencias	49

Resumen

En este estudio monográfico se abordó el tema las circunscripciones económicas salariales en Guatemala y el principio de igualdad, el objetivo general fue: establecer la división territorial de las circunscripciones económicas frente a lo que ostenta el principio de igualdad, para establecer si existen discrepancias. El primer objetivo específico consistió en examinar los sistemas de fijación del salario mínimo en general, el segundo objetivo se refirió a comparar el criterio de la Comisión Nacional de Salario en el marco de la política salarial en general.

Luego de analizar los documentos de investigación se concluyó que el salario mínimo a partir de los años 2023 y 2024 estuvo dividido geográficamente en dos circunscripciones para diferentes actividades económicas existentes, regidos por un sistema de fijación que se basa en datos incongruentes de la economía nacional, en consecuencia, se concedió una trasgresión al derecho de igualdad de los trabajadores al establecer una remuneración desigual entre los trabajadores de las diferentes actividades económicas.

Palabras clave

Salario mínimo. Circunscripciones económicas. Igualdad. Fijación

Introducción

En esta investigación se abordará el tema de las circunscripciones económicas salariales en Guatemala y el principio de igualdad. El objetivo general de la investigación será establecer la división territorial de las circunscripciones económicas frente a lo que ostenta el principio de igualdad, para establecer si existen discrepancias. El primer objetivo específico será examinar los sistemas de fijación del salario mínimo en general, mientras que el segundo objetivo será comparar el criterio de la comisión nacional de salario en el marco de la política salarial en general. Las razones que justifican el estudio consisten en demostrar que la fijación del salario mínimo es a través del fraccionamiento territorial en dos sectores para las diferentes actividades económicas, basándose en criterios de las diferentes comisiones de salario, quienes, tras un análisis de las variantes de la política nacional de salario, están fuera de la realidad económica del país.

Además, el interés del investigador en el tema radica en que la fijación del salario mínimo cada año es relevante para la mayor parte de la población que devenga el estipendio menor, ya que este no cubre las necesidades básicas de una persona, lo cual es contrario a la normativa laboral, que permite satisfacer aspectos de orden material, moral y cultural; actualmente las nuevas disposiciones dan la pauta de una violación a la igualdad. Para el desarrollo del trabajo, la modalidad de la investigación

es la monográfica. En cuanto al contenido, en el primer subtítulo se estudiará el sistema de fijación de salario mínimo en general, en el segundo se estudiará el criterio de la Comisión Nacional de Salario y la fijación salarial y finalmente en el tercero se analizarán las circunscripciones económicas de salario y el principio de igualdad.

Sistema de fijación de salario mínimo en general

Con respecto al sistema de fijación de salario, durante los años 2022 y 2023 su procedimiento tuvo cambios importantes, los cuales influyeron directamente en los métodos para su establecimiento, así como en la política salarial del país. Anteriormente para establecer el estipendio mínimo conllevaba el análisis de las condiciones laborales de cada trabajador en las actividades económicas agrícola, no agrícolas y de exportación y maquila; así como los medios con los que contaba el sector patronal para su cumplimiento, no observándose la regionalización del país en ninguno sector. Actualmente por lo contrario el salario mínimo se establece periódicamente mediante una serie de etapas que presta atención a características de dos sectores del país.

Con relación a los sistemas para su fijación el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, (2021), establece que:

Estos se refieren al conjunto de mecanismos que existen en un Estado para la fijación del salario mínimo. Estos pueden aplicarse fijando un solo salario mínimo de aplicación general o estableciendo una serie de salarios mínimos aplicables a grupos particulares de trabajadores... Se pueden establecer sistemas para la fijación de salarios mínimos mediante disposiciones constitucionales reconociendo los derechos de los trabajadores, el derecho al salario mínimo, su fijación y periodicidad y mediante disposiciones legislativas y reglamentarias...(párr.1)

Este sistema instauró dos divisiones (circunscripciones) para establecer la proposición y remuneración mínima que regirá en el país. De acuerdo con el Diario de Centro América, Giovanni Pérez, (2021) “Con ello se busca

que en los próximos años el incremento de los salarios mínimos atienda elementos como el costo de vida, seguridad social y niveles de productividad, entre otros.” (párr. 4). Estos parámetros toman como base el fraccionamiento por territorio del país. El método para la fijación del estipendio menor aplica a todos los trabajadores que devengan el importe mínimo, con distinción de los que pertenezcan al Estado o instituciones autónomas, quienes están bajo la disposición de la Ley de Servicio Civil, con la salvedad que estos no devenguen una remuneración menor al mínimo establecido.

El sistema de fijación de salario mínimo funciona de la siguiente manera: primero las Comisiones Paritarias son creadas a razón de las actividades no agrícolas, agrícolas y exportadora y de maquila, las que se encuentran integradas por representantes de patronos, trabajadores y inspector de trabajo, quienes emiten un informe a la Comisión Nacional de Salario, por cada una de las circunscripciones económicas existentes. Luego este último, siendo el organismo adscrito al Ministerio de Trabajo y Previsión Social presta información de carácter técnico, consultivo y asesoramiento, esta comisión remite dictamen a la anterior institución gubernamental. Por último, el Organismo Ejecutivo recibe el dictamen de la Comisión Nacional de Salario, informes de la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para que este emita anualmente mediante acuerdo gubernativo el sueldo mínimo que regirá.

Definición de salario

El salario es el importe regularmente otorgado en dinero que recibe un sujeto llamado trabajador, a cambio de una prestación o compensación de un servicio o fuerza de trabajo brindada hacia otro sujeto llamado patrono como consecuencia de una relación laboral. Con el fin de que el trabajador supla con las necesidades básicas para su desarrollo en la sociedad, además, este tiene diferentes denominaciones con las que se le conoce o utiliza, entre ellas están: estipendio, sueldo remuneración, todas ellas son utilizadas dentro del ámbito del derecho laboral. Igualmente, existe una clasificación del mismo entre las que se puede mencionar el salario fijo o nominal, salario mixto, salario en especie, salario mínimo entre otros.

Para determinar o ampliar, la definición de salario el Convenio N°95, Convenio Sobre la Protección del Salario, de la Organización Internacional del Trabajo, (1949) lo regula de la siguiente forma:

A los efectos del presente Convenio, El término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a 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 (artículo 1).

Definición que sistematiza al derecho adquirido por el trabajador a cambio del desempeño de la fuerza de trabajo prestada comúnmente a cambio de dinero. De acuerdo con el artículo 88 del Código de Trabajo (1961): “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”. Se percibe como la remuneración que recibe todo trabajador que ha desempeñado a cabalidad las atribuciones asignadas por parte del patrono, proveniente comúnmente de un contrato de trabajo, esta relación laboral conlleva responsabilidad para ambas partes. Además, el monto ha sido acordado de común acuerdo entre el trabajador y el patrono, antes de la ejecución de la fuerza de trabajo.

Definición de salario mínimo

En efecto, como lo indica su propio nombre es la remuneración más baja que un patrono puede pagarle a un trabajador por la fuerza laboral ejecutada. Y este busca satisfacer las necesidades básicas del trabajador, aunque probablemente no se obtenga el resultado esperado por factores como la inflación o costo de la vida; obteniendo un salario mínimo que no logra saldar las exigencias del trabajador. Por otro lado, las nuevas disposiciones del sistema de fijación salario y sus circunscripciones manifiestan la intención de evolucionar la economía y el aspecto social del país. Otra enunciación significativa es la que Cueva (1977) hace mención: “la cantidad fija que se paga, debido a una negociación colectiva o una ley gubernamental, y que regula el salario más bajo que se puede pagar para las distintas categorías profesionales.” (p. 308). Igualmente engloba características propias del salario mínimo como la permanencia, generalidad y límite en su fijación.

Conviene subrayar que la historia que dio origen al estipendio mínimo tiene similitud con la del salario en cuanto al esfuerzo para alcanzar este derecho, pero el inicio de la remuneración mínima es mucho más moderna que la del salario. Por lo que el primer punto de referencia del sueldo mínimo, De la Cueva, (1977) establece que:

El salario mínimo a nivel mundial fue instituido en Australia y Nueva Zelanda en el año 1894, específicamente en el Estado australiano de Victoria, al aprobarse una enmienda a la Ley de fábricas mediante la que se creó una junta de salarios, como respuesta del gobierno a una serie de movilizaciones por parte de los trabajadores industriales para protestar por las condiciones de trabajo (p. 309).

Y es que a lo largo de la historia del derecho laboral fue un padecimiento por parte de la clase obrera para reconocer una remuneración como consecuencia de su esfuerzo, es de recordar que se nacía esclavo y se moría siéndolo, luego fue reconociéndose un pago mínimo por su trabajo como su alimento y vivienda que únicamente satisfacían necesidades básicas del trabajador. Hasta llegar al momento en estos países del continente de Oceanía dieron el primer paso para regular un salario mínimo para el sector obrero. Asimismo, en el artículo 1, del Convenio C131 de la Organización Internacional del Trabajo, (1970) establece: “Todo Estado Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique este Convenio se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que aplique a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema”.

Lo anterior permitió que se reconociera como un derecho laboral obligatorio para los Estados que lo ratificaran. Y estos acojan las disposiciones o condiciones según la necesidad de cada nación, y se fije salarios mínimos a todas las clases de trabajadores de acuerdo con los sistemas de cada país, con el objeto de que se respeten los derechos del trabajador, fomentándose las oportunidades para su desarrollo tanto para la clase obrera como para el sector patronal, permitiendo así que cada patria posea una base mínima en cuanto al sistema de remuneración y partiendo de esta se establezca el estipendio que ha de devengar el obrero a cambio de su fuerza de mano de obra y alcance a compensar su necesidades.

En cuanto al salario mínimo, en la opinión de Martínez (2018):

El salario mínimo se define como el monto económico más bajo que un empleador está legalmente obligado a pagar a sus empleados por la prestación de un trabajo durante un período de tiempo específico. Este componente esencial del sistema laboral tiene como objetivo principal garantizar un nivel básico de ingresos para los trabajadores... como alimentación, vivienda, educación y salud. La fijación del salario mínimo se basa en consideraciones económicas, sociales, laborales y su implementación busca proteger los derechos de los trabajadores, promoviendo condiciones laborales justas y contribuyendo a la equidad en el ámbito profesional. La fijación y revisión periódica del salario mínimo son procesos clave que reflejan la evolución económica y social de una sociedad (p.5).

Y es que el salario mínimo en Guatemala esta sustancialmente afianzado al Estado y precisamente al Organismo Ejecutivo, ya que por medio la emisión de un acuerdo gubernativo establece el salario que regirá el año siguiente. La definición que expone el Código de Trabajo añade el

supuesto que el salario mínimo, brinda la oportunidad de cumplir como jefe de familia, con los gastos materiales del hogar y el sostenimiento de la familia, de lo anterior, se entiende que no se logra cumplir con el objetivo, ya que el costo de vida es discordante con el sueldo mínimo, de manera que los gastos son mayores que los ingresos que percibe el trabajador. Es incuestionable que los salarios mínimos en Guatemala no logran cubrir el costo de la canasta básica, cada año aumenta la brecha entre dichos costos y los salarios, mismos que no se ajustan al efecto inflacionario.

En cuanto al salario mínimo, el Código de Trabajo (1961), lo regula de la siguiente forma:

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. Dicho salario se debe fijar periódicamente conforme se determina en este capítulo, y 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. Esa fijación debe también tomar en cuenta si los salarios se pagan por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza... (artículo 103).

Por último, el tema del salario mínimo alcanza un significado amplio desde la forma de cumplimiento una obligación laboral o la conmovión que tiene para el desarrollo de una sociedad en el ámbito económico. No obstante, el punto a tener presente es que una vez fijado la remuneración mínima se debe cumplir por parte del patrono y por ningún motivo,

convenio colectivo o acuerdo individual; el trabajador devengara un salario menor a este. De acuerdo con el artículo 2 del Convenio C131 de la Organización Internacional del Trabajo, (1970): “1. Los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y la persona o personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza.”. Por lo que se deben acatar las disposiciones.

Principios del salario mínimo

Es oportuno que se tenga presente el origen o fundamento para la fijación del salario mínimo. En primer lugar, el principio mínimo: hace referencia a la pequeña remuneración que un trabajador debe recibir como resultado de una jornada laboral, la cual queda establecido bajo acuerdo gubernativo emitido por el Presidente de la Republica; el cual tiene vigencia de un año, serán nulas de pleno derecho cualquier disposición contraria al valor estipulado como salario mínimo, con la excepción del trabajo de aprendizaje. En segundo lugar, el principio vital: este principio describe que la remuneración debe garantizar al trabajador la solución de sus necesidades básicas, tanto de él, como el de su familia, como lo regula el Código de Trabajo. En último lugar, el principio móvil, principio que se basa en la fijación periódicamente que se hace al salario mínimo, las circunstancias de vida son variables, de manera que es preciso la transformación de la economía.

Características del salario mínimo

Las características del salario mínimo son todas aquellas cualidades o puntos que hacen posible precisar y comprenderlo. En primer lugar, la periodicidad es la característica que tiene relación con el principio móvil, ya que anualmente los órganos competentes se encargan de evaluar las condiciones económicas de los sectores de trabajo. En segundo lugar, la generalidad la cual debe comprenderse como la peculiaridad de fijar la remuneración mínima a nivel geográfico nacional con la salvedad que actualmente con el nuevo sistema de fijación de salario, si exista una división por circunscripciones. La uniformidad, es la característica que el sueldo menor debe ser semejante para todos los trabajadores que desempeñen la misma actividad. Esta característica también con el nuevo método de establecimiento del estipendio menor, se ve alterada por la división según el territorio a través de la creación de dos circunscripciones.

Por otro lado, la garantía mínima, es la característica sin la cual no tiene razón el salario mínimo, ya que establece que este es el importe mínimo que puede devengar un trabajador y esta no puede ser sujeta a algún cambio por parte del patrono. Por último, la obligatoriedad, Bauer (1999) establece que:

El salario mínimo puede considerarse de carácter obligatorio, desde dos puntos de vista: a) Obligatoriedad en su fijación y revisión: Se revisan periódicamente los salarios mínimos vigentes por medio de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos. b) Obligatoriedad para

el patrono y los trabajadores. El patrono tiene la obligación de pagar al trabajador el salario mínimo estipulado en la ley. En caso contrario el trabajador tiene el derecho de obtener un reajuste de salario y para el efecto, puede emplazar al patrono... (p.111).

Esta característica igualmente manifiesta la fuerza de ley que posee el salario mínimo y la bilateralidad de la relación laboral entre el patrono y trabajador, en efecto, la imposición de la remuneración por parte del Estado a través del Organismo Ejecutivo y la emisión del acuerdo gubernativo que fija la remuneración mínima que ha de regir a las diferentes actividades económicas. Por otra parte, a criterio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social estas características, pretenden demostrar que el derecho de trabajo tiene presente un principio evolutivo y conciliatorio con la participación de los organismos que conforman el sistema de fijación de salario que respetan los derechos de cada una de las partes.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social (s/f) indica sobre las características del salario mínimo lo siguiente:

Las características que destacan la fijación de salarios mínimos. En primer lugar, se destaca la importancia de consultar a las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores al determinar las empresas, ocupaciones o categorías de personas afectadas por estos métodos. La permisibilidad del pago parcial en especie se aborda de manera flexible, reconociendo su posible utilidad o prevalencia en ciertos casos... La libertad en la determinación de los métodos de fijación de salarios mínimos se enmarca en una consulta cuidadosa con las organizaciones representativas... La obligatoriedad de tasas mínimas y la imposibilidad de reducirlas subrayan la protección de los derechos laborales (p.6).

Comisión para la fijación del salario mínimo

Respecto a la comisión para la fijación de salario mínimo, es también conocida bajo el nombre de Comisión Nacional y se puede definir como órgano técnico y consultivo adscrito al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que tiene como objetivo asesorar a las Comisiones Paritarias a través sesiones ordinarias y extraordinarias sobre las políticas que deben de llevarse a cabo respecto al salario. De acuerdo con el artículo 105 del Código de Trabajo (1961): “organismo técnico y consultivo de las comisiones paritarias, encargadas de asesorar a dicho Ministerio en la política general del salario. En cada departamento o en cada circunscripción económica que determine el Organismo Ejecutivo”. Es técnico por el conocimiento que tiene de la política salarial, por lo que puede emitir recomendaciones en lo relacionado al estudio de la fijación de la remuneración mínima.

En cuanto a las Comisiones Paritarias, el Código de Trabajo (1961), lo regula de la siguiente forma:

Además, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por el conducto expresado, 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; también para empresas determinadas que comprueben tener actividad en diversos departamentos o circunscripciones económicas... queda facultado el Organismo Ejecutivo para aumentar el número de patronos y de trabajadores que han de integrar una o varias comisiones paritarias de salarios mínimos, siempre que la importancia del cometido de éstas así lo exija. (artículo 105).

Es decir, que las Comisiones Paritarias son órganos colegiados integrados por representantes de patronos, trabajadores sindicalizados y un inspector de trabajo, nombrados por el Organismo Ejecutivo, cuyo fin es precisar el salario mínimo que recomiendan para su jurisdicción. Estos deben de ser nombrados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la permanencia de sus cargos es de dos años, y para su funcionamiento necesitan de la mitad más uno de sus miembros. Por otro lado, actualmente existen seis en total, clasificadas en una comisión por cada actividad económica, siendo estas agrícolas, no agrícolas, de exportación y de maquila siendo un total de tres comisiones por cada circunscripción económica.

Entre los requisitos precisos para ser miembro de una Comisión Paritaria, el Código de Trabajo (1961), la regula de la siguiente forma:

- 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... e) No ser funcionario público... 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. (artículo 106).

Es necesario indicar las atribuciones de las Comisiones Paritarias, las cuales, de acuerdo con el del Código de Trabajo (1961) son:

- a) Precisar en forma razonada los salarios mínimos que a cada una de ellas recomienda para su jurisdicción en memorial que debe ser dirigido a la Comisión Nacional del Salario... b) Velar por que 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... (artículo 110).

El papel de las Comisiones Paritarias dentro del proceso de fijación del salario mínimo es el evaluar cada una de las regiones y analizar según la actividad económica de acuerdo con cada circunscripción, en base a las encuestas sobre el precio de la vivienda, el precio del vestido, el precio de las sustancias alimenticias de primera necesidad que consuman los trabajadores a través de la dirección del Instituto Nacional de Estadística. De acuerdo con el artículo 111 del Código de Trabajo (1961): “Las comisiones paritarias de salarios mínimos deben tomar en cuenta, para mejor llenar su cometido, las encuestas que sobre el costo de la vida levante la Dirección General de Estadística; todos los demás datos que puedan encontrar, relativos a su jurisdicción”.

Las posibilidades patronales, son tomadas en cuenta en algunas actividades económicas como la agrícola, estas son 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. Su función específica es la de emitir el informe a la comisión nacional de salario para su discusión, modificación y aprobación. Una vez recibidos los informes de las Comisiones Paritarias, la Comisión Nacional instruye la discusión, modificación y aprobación de la propuesta; y debe emitir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social un dictamen razonado. En el cual deberá socializar los salarios mínimos por actividad y

circunscripciones económicas del país. Este dictamen corresponderá rendirlo en un plazo de quince días siguientes de recibidos los informes de las Comisiones Paritarias.

Integración de la comisión de salario mínimo

Antes de nada, es preciso apuntar que con las reformas del sistema de fijación del salario mínimo hubo cambios significativos, anteriormente el acuerdo gubernativo, 777-94, del Presidente de la República, concertaba un número diferente de sus integrantes. El acuerdo gubernativo, 285-2021 del mismo poder estatal. (2021), la regula de la siguiente forma:

Cada comisión paritaria se integrará de la siguiente manera: Dos empleadores titulares y un suplente, Dos trabajadores sindicalizados titulares y un suplente, Un inspector de trabajo y su respectivo suplente, La presidencia de la comisión le corresponderá al inspector de trabajo También se establece que las comisiones podrán sesionar de manera presencial o virtual, no obstante, estas reuniones deben ser públicas (artículo 3).

En efecto, con el acuerdo 285-2021, al crearse las circunscripciones económicas C1 que pertenece al departamento de Guatemala y la segunda C2 contempla al resto de departamentos, el número de integrantes de la Comisión Nacional del Salario tuvo un incremento por la mayor representación por cada actividad económica. Y buscan una mayor cobertura y protección del salario mínimo en aquellos lugares de empleo donde se cancela un monto menor. Por otra parte, pretende acortar la brecha de la desigualdad económica del país. La conformación es fundamental para garantizar un proceso de fijación salarial honesto y de

intercambio en la toma de disposiciones por parte de los representantes que la integran, obteniendo de esta forma un sistema de fijación de salario realista y objetivo con la realidad social del país.

Por otro lado, de acuerdo con el reglamento Comisión Nacional del Salario, acuerdo Gubernativo 1319 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, (1968) establece que:

La integración de la Comisión Nacional de Salarios en Guatemala se refiere al proceso de conformación de este organismo encargado de analizar y proponer ajustes al salario mínimo en el país. La Comisión Nacional de Salarios es un ente consultivo que opera bajo la estructura del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Su principal función es estudiar las condiciones económicas, sociales y laborales del país para determinar si es necesario realizar modificaciones en los niveles de salario mínimo... Por lo general, se busca una representación equitativa para asegurar la participación de todas las partes interesadas en la toma de decisiones relacionadas con los salarios mínimos... (p.1-22).

Criterio de la comisión nacional y la fijación salarial

El criterio de la Comisión Nacional se define como la opinión o juicio que emite en su calidad de organismo consultivo y asesor, pronunciándose de manera técnica en base a los estudios de las comisiones paritarias para la fijación del salario mínimo. La importancia del dictamen que emite al Organismo Ejecutivo es porque precisamente es el fundamento que le servirá a este último para poder fijar un estipendio mínimo acorde a las necesidades reales del trabajador. En definitiva, el papel que tiene va más allá de indicar la fórmula para establecer del sueldo, es el compromiso de apoyar en la mediación entre el sector patronal y empleador para que el proceso se justo y equitativo para ambas partes.

La Guía sobre políticas en materia del salario mínimo de la Organización Internacional del Trabajo, 2017, establece:

La adopción de un enfoque basado en datos fácticos implica que se disponga de criterios claros para encauzar las discusiones sobre el nivel del salario mínimo, así como de indicadores estadísticos fiables que sustenten adecuadamente los argumentos de los gobiernos y de los interlocutores sociales en el marco de sus deliberaciones. Cuando los gobiernos y los interlocutores sociales están de acuerdo sobre los criterios básicos que se proponen utilizar para ajustar el salario mínimo, la negociación de los aspectos detallados puede llevarse a cabo dentro de un marco común... (p.21).

Con esto quiere decir que los criterios de la Comisión Nacional del Salario deberán basarse en el comportamiento general de cada uno de los elementos de la fijación salarial, la tarea de verificar y brindar una estadística de uno de ellos está a cargo del Instituto Nacional de Estadística, tener información evidente ayudará que el trabajo de la fijación salarial sea acuerdo a la necesidad de cada una de las actividades y circunscripciones económicas. En cuanto al sector privado, favorece a la proposición de la fijación de un salario mínimo que cumpla las necesidades de patrono y trabajador, a modo que persista la armonía en la proposición y estudio en la política salarial que regirá en el país.

En cuanto a los criterios para la determinación del salario mínimo, la recomendación sobre la fijación de salarios mínimos R135, Organización Internacional del Trabajo, (1970) lo regula de la siguiente manera:

Para la determinación del nivel de los salarios mínimos se deberían tener en cuenta, en particular, los siguientes criterios: (a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias; (b) el nivel general de salarios en el país; (c) el costo de la vida y sus variaciones; (d) las

prestaciones de seguridad social; (e) el nivel de vida relativo de otros grupos sociales; (f) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, la productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel...(Artículo 3).

Criterios que son observados tanto por las Comisiones Paritarias del salario mínimo tras el análisis sobre el costo de la vida y las posibilidades patronales en su jurisdicción. Por consiguiente, va más allá de una propuesta de una remuneración mínima que aborde las necesidades del sector trabajador, significa una política salarial activa y dirigida a mantener de manera equitativa la relación entre el Estado y el sector empleador. Como dice: “Cuando los gobiernos y los interlocutores sociales están de acuerdo sobre los criterios básicos que se proponen utilizar para ajustar el salario mínimo, la negociación de los aspectos detallados puede llevarse a cabo dentro de un marco común” (Guía sobre políticas en materia de salario mínimo, Organización Internacional del Trabajo, 2015, p.156).

Elementos para la determinación de la fijación salarial

Los elementos necesarios para la fijación salarial son todas aquellas condiciones fundamentales y de carácter obligatorio que se deben tener presente por parte de un Estado para instituir un salario mínimo. Estos componentes son examinados por parte de las Comisiones Paritarias antes de emitir el dictamen respectivo, entre los que se encuentran, en primer lugar, la “necesidad” el cual abarca tanto al trabajador, así como su familia y el precio de vida dentro de la sociedad en comparación con los grupos

sociales. En segundo lugar, a los componentes económicos y de producción que buscan aumentar el crecimiento económico de un país. Razonamiento que ha adoptado en la actualidad el sistema para buscar nuevas fuentes de empleo en los departamentos.

El convenio sobre la fijación de salarios mínimos C131, Organización Internacional del Trabajo, (1970) lo regula de la siguiente manera:

Entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse, en la medida en que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, los siguientes: (a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales; (b) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia... (artículo 3).

Por otra parte, la legislación guatemalteca se establecen los siguientes elementos necesarios para la fijación salarial de acuerdo con el Código de Trabajo (1961):

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”. Enfatiza que no se trata únicamente de instaurar una remuneración estática, sino de tener en cuenta una variedad de elementos que afectan tanto a los trabajadores como a los empleadores. Entre estos factores se incluyen no solo el tipo de trabajo realizado, sino también condiciones como el costo de vida, el clima laboral, la complejidad de las labores, así como aspectos morales y culturales que influyen en la relación laboral. (artículo 89).

La noción del costo de vida y desarrollo económico destaca la necesidad de afirmar que los salarios mínimos sean lo adecuadamente altos para responder un nivel de vida digno para los trabajadores y sus familias lo

cual es uno de los fines de la remuneración, al tiempo que se suscita el crecimiento económico sostenible y se logre conseguir un desarrollo de los sectores más vulnerables. Igualmente, se recalca la importancia de considerar la productividad y la capacidad del patrono al establecer los salarios, reconociendo que estos aspectos pueden variar significativamente entre diferentes sectores, por ejemplo, el sector de maquila beneficia en cuanto al cumplimiento de obligaciones tributarias como lo es estar exento de pagar aranceles, impuestos a la importación de maquinarias o equipos y el Impuesto al Valor Agregado sobre materias primas.

Acerca de otros elementos fundamentales para la fijación salarial que son evaluados por las comisiones paritarias, según el Acuerdo Ministerial 353-2022, emitido por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, (2022), lo regula de la siguiente forma:

El monto fijado a aplicarse por el salario mínimo se rige y determina por el lugar donde se encuentre ubicado el centro de trabajo, de conformidad con lo que establece el presente acuerdo y el contrato de trabajo, si no fuera posible determinar un centro de trabajo por la naturaleza del servicio o la ejecución de la obra, se tomara el lugar donde habitualmente realiza la ejecución o prestación del mismo, si no es posible determinar con claridad las situaciones reguladas en los supuestos anteriores, se determinara por el lugar donde resida habitualmente el trabajador (artículo 8 literal c).

Es decir, que la normativa reciente agrega estos elementos, como el centro de trabajo, por otro lado, la naturaleza de ejecución de servicios es el lugar donde habitualmente se realiza la ejecución o prestación del servicio. Es

decir, los factores o elementos necesarios para establecer un salario mínimo, se basan en un sistema de fijación salarial por medio de circunscripciones, agregando a los ya expuestos anteriormente la importancia a la fuerza de trabajo por región, el nivel de productividad de trabajo de las diferentes actividades económicas; situando que estos elementos sean idóneos para poder asegurar la subsistencia del trabajador como su familia. Todo este conjunto de componentes son los que influyen en que exista una diferencia realmente notoria entre la remuneración de las diferentes actividades económica en las circunscripciones económicas.

Finalmente, con relación a la fijación salarial, a Marx et al. F (2002) establece que:

La fijación de salario diferenciado debería depender de los siguientes factores: a. La diversidad de los valores de la fuerza de trabajo, basados en el precio y volumen de las necesidades vitales elementales naturales e históricamente desarrolladas por región. b. Los costos que un obrero emplea o invierte en su educación. Los gastos de educación de la fuerza de trabajo varían según el carácter más... d. La longitud relativa de las diversas jornadas de trabajo e. Los diferentes niveles de productividad del trabajo, que se computan como más intensos cuando son mayores f. Los diferentes niveles nacionales de precios, tanto mayores cuanto más desarrollado sea un país. Como es el caso del departamento de Guatemala, siendo el lugar que concentra mayor actividad económica...(p20).

Definición de política salarial

La política salarial se define como el conglomerado de principios y métodos necesarios para poder establecer una fijación salarial, ya sea desde el punto de vista patronal como del Estado, al establecer una remuneración de carácter general dirigida a cierto grupo de la población.

Esta se concreta de modo en el que una organización planifica y administra la remuneración de sus trabajadores, con el objetivo de lograr un equilibrio entre las necesidades y perspectivas del patrono y sus trabajadores, así como de conservar la competitividad y sostenibilidad. Razonamientos y medios que la Comisión Nacional de Salario en su calidad de órgano técnico pone en práctica en la proposición del salario mínimo. Se considera que la política salarial que adopta Guatemala es tripartita ya que la legislación reconoce tres tipos de actividades, siendo la agrícola, no agrícola y de exportación y maquila.

Con relación a la política salarial, Downey (1999) establece que:

Una política salarial es una política institucional que proporciona un marco conceptual común en base a la cual se determinan todos los salarios del personal de la organización ... que tiene por objetivos atraer a las personas mejor calificadas disponibles, con el fin de lograr la misión de la organización; Proporcionar una remuneración equitativa y constante a los empleados de acuerdo a las funciones que desempeñan y a las responsabilidades asignadas; Motivar y estimular a los empleados a mejorar su nivel de desempeño; Alentar la retención y productividad del personal calificado; Comunicar al personal los parámetros básicos que se emplean para fijar los niveles salariales. (p.1).

La razón de la política salarial no se enfoca únicamente en el sistema de fijación salarial, esta incluye responder a las necesidades de los trabajadores y patronos en un marco de igualdad en un sistema que busca obtener el desarrollo de la economía laboral del país. Por tanto, la política salarial busca que el diálogo social establezca un rol fundamental para la estabilidad social, política económica y la democracia del Estado. En cuanto a los objetivos de las políticas salariales, se enfatiza la importancia

de garantizar la transparencia, consistencia y equidad en el sistema de remuneración, así como ofrecer una compensación competitiva para el trabajador y por otra parte al patrono la equidad en su pago.

Al mismo tiempo, con relación a la política salarial, Moyes (2020) establece que:

Los objetivos principales de las políticas salariales son necesarias para asegurar la transparencia y la consistencia en el sistema de remuneración, lo que incluye el uso adecuado de la flexibilidad. Al garantizar un salario mínimo digno para todos los empleados, la política busca promover la equidad dentro de la organización y garantizar que se ofrezca una compensación competitiva en comparación con el mercado laboral. Esto contribuye a mantener un equilibrio entre las necesidades de la empresa, al garantizar que los empleados estén motivados y satisfechos con su remuneración, lo que a su vez puede aumentar la retención del talento y la productividad en general (p.1).

La política salarial persigue que exista una negociación colectiva de los sectores involucrados en la fijación salarial, para dar una protección a los sectores más vulnerables como el sector agrícola. En cuanto a la negociación colectiva, “Se denomina negociación colectiva el mecanismo de negociación de los salarios y las condiciones de trabajo entre las organizaciones de trabajadores y los empleadores y/o sus organizaciones” (Oficina Internacional del Trabajo, s.f. p.108). Por ejemplo, tras la reforma en el sistema de fijación salarial por circunscripciones la actividad económica agrícola, alcanzó un aumento significativo en la remuneración salarial, logrando que este sector pueda tener una solución paliativa al costo de vida que actualmente se tiene en la sociedad.

Finalmente, la política salarial investiga la actualización de toda la información necesaria para que la fijación del salario sea congruente con los factores sociales ya mencionados y resuelva las necesidades de los diferentes sectores económicos. En consecuencia, al existir una remuneración mínima eficiente promueva a elevar los salarios promedio de los trabajadores disminuyendo la desigualdad salarial. Rosales (s.f.) establece que la política salarial es:

Conjunto de principios que ayudarán a la organización o al Estado, en lo que se refiere a la administración de remuneraciones. Toda política es dinámica porque tiene que ir cambiando, de acuerdo con las circunstancias que se puedan presentar dentro de las instituciones involucradas. Directrices, orientaciones, criterios y lineamientos conducentes a fijar las remuneraciones del factor trabajo, de acuerdo a los intereses... (p.9).

Principios constitucionales

Acerca de los principios constitucionales, es sustancial mencionar que el marco legal se basa en la pirámide Kelsen, en la cual la Constitución Política de la República de Guatemala se encuentra en lo más alto, luego los convenios internacionales ratificados por el país, el Código de Trabajo como ley ordinaria y por último los acuerdos gubernativos, es decir, que es el conjunto de preceptos legales en el que se protegen los derechos fundamentales de las personas. Por tanto, el derecho laboral, tiene su origen en el respeto de los elementos legislativos los cuales tienen propiedades o condiciones, predestinados a asegurar la estabilidad de las retribuciones de los trabajadores en este aspecto deben estar presente en el procedimiento de la fijación de la remuneración mínima de cada Estado.

Con relación a los principios constitucionales, Jaramillo (2010) establece que:

Los principios constitucionales son fundamentos básicos sobre los cuales, se estructura y organizan una constitución. Los principios reflejan valores, ideales y normas fundamentales, establecidas como bases para su sistema político, legal y social. Algunos principios constitucionales comunes incluyen el Estado de Derecho, separación de poderes, soberanía popular, igualdad ante la ley, respeto a los derechos humanos, división territorial del poder, entre otros. Es necesario indicar que la interpretación y aplicación de leyes y normativas dentro del marco constitucional, asegura la coherencia o legitimidad... (p.15).

Es decir que, son aquellos preceptos que deben rodear a cualquier materia del derecho con trascendencia vinculante según su aplicación. Los derechos constitucionales enmarcados en la norma de mayor jerarquía brindan protección y valor normativo. Por otra parte, con relación a los principios constitucionales, Quezada (2021), establece que:

En Guatemala, los derechos y obligaciones laborales se fundamentan en la Constitución Política y el Código de Trabajo. El derecho al trabajo, consagrado en el Artículo 101 de la Constitución, establece la base fundamental para comprender los derechos y responsabilidades de los trabajadores. El Derecho Laboral, como rama legal, regula aspectos como el salario, la salud laboral y las organizaciones de trabajadores, proporcionando un marco para entender las relaciones laborales (p.8).

De acuerdo con el artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala (1985): “El trabajo es un derecho a la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”. Este principio establece que el derecho al trabajo tiene su origen en un sentido social brindando acceso a igualdad de derechos y oportunidades, teniendo como referente al Estado, quien

tiene la obligación de garantizar la igualdad de oportunidades laborales para todos sus habitantes. En segundo lugar, el principio de garantías mínimas, de este principio se extraen varias garantías mínimas que el trabajador tiene, y no se le pueden retirar, como la libre elección del trabajo, por otra parte, de éste emana la normativa relacionada con el salario y reglamentos, así como de las jornadas de trabajo, del descanso, vacaciones, aguinaldo, protección a la mujer y menores.

De acuerdo con la Constitución Política de la República de Guatemala (1985) lo regula de la siguiente forma:

Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo, y la actividad de los tribunales y autoridades: a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias...b) Todo trabajo será equitativamente remunerado...c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal... e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley...f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley; g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias... (Artículo 102).

En tercer lugar, el principio de conciliación y tutelaridad en materia del trabajo, de acuerdo con el artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala (1985): “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”. En efecto, el derecho del trabajo siempre va a ser tutelar hacia el trabajador y lo protegerá por ser la parte más débil entre patrono y empleado. En cuarto lugar, el principio de irrenunciabilidad, de acuerdo

con el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala (1985): “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores”. Es decir que los principios y derechos propios del trabajador como garantías mínimas son ineludibles.

Aunque conste en un contrato de trabajo una renuncia expresa del trabajador como parte de las condiciones laborales, estos derechos no le pueden ser negados. Constituyendo un mecanismo de auto defensa normativa en protección al trabajador por su condición inferior en un contrato de trabajo. En último lugar, el principio de indubio pro-operario, de acuerdo con el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala (1985): “En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”. Dicho de otra manera, todo lo que esté estipulado en un contrato se supone con el sentido más favorable a los trabajadores cuando no sean claros, ambiguos o contradictorios, y el beneficiario será el trabajador.

Principios laborales

Los principios laborales, son los mandatos o preceptos en los cuales versan las normas de derecho laboral. Estos conceden, una fuente a la que acudir para la interpretación y aplicación. Al ser propios de la materia

tienen funciones que ayudan a resolver alguna incongruencia, en efecto la función informativa: que es la facultad que tiene de proporcionar la información para su comprensión, segundo interpretativa: como su propio nombre lo indica se puede hacer uso de estos mandatos para interpretar para una adecuada aplicación y por último normativa ya que si se presenta el abandono de una regla se puede hacer uso del principio para complementar la ausencia de la misma.

Por otro lado, para comprender mejor el tema es necesario tomar en cuenta los preceptos jurídicos, Jaramillo (2010) hace mención que:

Los principios jurídicos revelan la estructura normativa de cualquier disciplina legal. Estos principios tienen como objetivo concretar los valores inherentes a esa disciplina en normas orientadoras que gobiernan las relaciones sociales reguladas por ella. Aunque no son reglas directamente aplicables, representan los pensamientos directores que pueden transformarse en reglas concretas. La inmutabilidad es una característica esencial de los principios jurídicos, lo que significa que tienden a mantenerse a lo largo del tiempo, proporcionando estabilidad y coherencia al ordenamiento jurídico. Estos principios son fundamentales para mantener la esencia del sistema legal... (p.15).

En consecuencia, los principios jurídicos son el origen o punto de partida de un derecho, exteriorizan características que los hacen intangibles por parte de los sujetos del mismo, otorgándole facultades prerrogativas de relevancia jurídica. Los principios laborales son “Aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales o configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pudieran darse en otras ramas del derecho” (Manuel Alonso García, citado por Raúl Antonio Chicas Hernández, s.f. p.1). Así

pues, en conjunto, estos instrumentos legales y normativos poseen como objetivo garantizar ambientes laborales justos y equitativos, así como originar el respeto por los derechos el ámbito laboral, tanto a nivel nacional como internacional.

En primer lugar, el derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales. Sin que se considere perjuicio que los mismos sean mejorados; por el contrario de ningún modo deben de ser reducidos. Brindando así una protección o blindaje al trabajador, y de acuerdo con el Código de Trabajo (1961):

El Derecho de Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal mediante la contratación individual o colectiva (cuarto considerando inciso b).

Es decir, que el principio exige al patrono un término mínimo a conceder a los trabajadores, inquebrantable por disposición legal; las normas de derecho laboral tienen categoría de leyes de orden público y son obligatorias para las partes contratantes, es decir, que cualquier contrato o relación laboral no pueden otorgarse en condiciones inferiores a las reglamentadas en la legislación laboral, y la contracción de las mismas aun con el consentimiento del trabajador se asumirán como nulas. En segundo lugar, el principio del derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores, de acuerdo con inciso a) del cuarto considerando, el Código de trabajo (1961) establece: “El Derecho de Trabajo es un derecho tutelar

de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”.

En efecto, la protección al trabajador ante la desigualdad que tiene con el patrono en una relación laboral. Él derecho de trabajo lo compensa. En tercer lugar, el principio de irrenunciabilidad es un precepto que es considerado propio del derecho laboral, ya que imposibilita que el trabajador pueda desistir voluntariamente de los derechos que la ley le otorga, de acuerdo con el Código de Trabajo (1961):

Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores... (artículo 12).

En efecto, cualquier intento de socavar con los derechos mínimos que la Constitución Política de la República de Guatemala, así como el Código de Trabajo otorga a los trabajadores será nulo, con la intención de velar por los derechos adquiridos por parte de los trabajadores. En cuarto lugar, el principio de imperatividad constituye la protección jurídica que el Estado otorga a través de las leyes en defensa del trabajador, siendo éstas de carácter imperativo. En otras palabras, este precepto limita la autonomía de la voluntad en el punto de la contratación, ya que éste impide que las partes dispongan de alguna cláusula que se oponga a los derechos mínimos del trabajador, aun cuando haya acuerdo expreso.

En quinto lugar, el principio de realismo y objetivo es un precepto representativo del derecho laboral. De acuerdo con el Código de Trabajo (1961):

El derecho del trabajo 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 necesario ante todo enfocar la posición económica de las partes. Si el derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad las diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado. Es objetivo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo del trabajo surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangible (cuarto considerando literal d).

El principio encierra que las actuaciones de las autoridades serán imparciales en los temas que sean sometidos a su conocimiento, con base en los hechos concretos; y realista por el ambiente de la realidad social del trabajador. La importancia de este principio en el derecho del trabajo radica en la disciplina jurídica y ésta se encarga de recoger los hechos precisos de la vida social para conseguir soluciones justas de los hechos conflictivos que se presentarán a futuro. En sexto lugar, el principio conciliatorio pretende llegar a un acuerdo entre patrono y trabajadores antes de iniciar la litis en un juzgado, y que las partes alcancen una salida ante una controversia. El sexto considerando del Código de Trabajo (1961) establece: “Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes”.

Por último, el principio de sencillez, el cual se materializa con mayor trascendencia en el ámbito del derecho procesal laboral, de acuerdo con el quinto considerando del Código de Trabajo (1961): “a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida;”. Dicho de otra manera, el principio citado origina la celeridad y la precipitación en la resolución de conflictos laborales, bloqueando la demora procesal y garantiza que el trabajador logre amparar sus derechos de manera práctica y viable con el beneficio de la poca formalidad en aspectos judiciales.

Circunscripciones económicas del salario y el principio de igualdad

Es la división geográfica por departamentos del territorio nacional para establecer el sistema de fijación salarial que envolverá a los trabajadores que devenguen la remuneración mínima establecida, al realizarse los diferentes estudios de la política salarial por parte de las Comisiones Paritarias y la Comisión Nacional. En cuanto a las circunscripciones económicas del salario, actualmente se encuentra dividido por territorio en dos y cada una de ellas posee un importe diferente de remuneración, sin embargo, hace dos años, estos eran de aplicación general para los

departamentos del país y únicamente se tomaban en cuenta las actividades económicas agrícola, no agrícola y maquila.

Con relación a los antecedentes Linares (2015) indica:

Qué durante el mes de diciembre de 2014, el Organismo Ejecutivo emitió los Acuerdos Gubernativos Número 471-2014, 472-2014, 473-2014 y 474-2014, estableciendo salarios mínimos para la actividad de la industria de manufactura ligera en los municipios de San Agustín Acasaguastlán, Masagua, Guastatoya y Estanzuela, respectivamente. Estos salarios fueron determinados como parte de circunscripciones económicas mediante acuerdos gubernativos emitidos el 21 de febrero de 2014, con el propósito de captar nuevas inversiones directas del sector industrial de manufactura ligera. La intención de fijar un salario mínimo que permita atraer nuevas inversiones y generar, a través de ellas, oportunidades de trabajo adicionales. Así como establecer límites salariales... (p.5-6).

De manera que, luego de estos antecedentes se consideró por parte de los organismos del Estado involucrados en la fijación de salario, que era necesario iniciar con la división territorial para aumentar un mercado laboral. Este cambio de la política nacional del salario pasa por alto los preceptos del principio de igualdad del derecho laboral, por ejemplo, el primer antecedente de la circunscripción fue impugnada por el Procurador de los Derechos Humanos ante la Corte de Constitucionalidad, ésta resolvió dejarla en suspenso. En particular los acuerdos gubernativos 304-307, del 31 de diciembre 2015, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en los cuales se establecen y aprueban los salarios mínimos diferenciados, resultando el primer origen del salario diferenciado.

Es decir que, poner en marcha la división de circunscripciones económicas salariales pretende dar como resultado la atracción de nuevas fuentes de inversión de trabajo en las áreas rurales. En cuanto a la implementación de este tipo de manejo de empleo, la Política Nacional de Competitividad 2018-2032, Programa Nacional de Competitividad, Ministerio de Economía (2018) hace mención que: “El crecimiento económico y el acceso al empleo se ha concentrado principalmente en las zonas urbanas, siendo este el fenómeno principal que empuja a la transformación de un país de lo rural a lo urbano.” (p.63). Por consiguiente, se procura descentralizar el área urbana como origen primordial de empleo de las diferentes actividades económicas, logrando un desarrollo laboral a nivel general del país.

Otra referencia sobre la territorialización para establecer el salario mínimo es la que realizó la Política Nacional de Competitividad 2018-2032, Programa Nacional de Competitividad, Ministerio de Economía (2018), en la cual se estableció:

El Plan Nacional de Desarrollo K´atun 2032 menciona el territorio urbano y rural, en alusión a la presencia de identidad cultural de conglomerados sociales específicos, a la interacción de estos con el medio, a su modificación e intervención en el espacio para la búsqueda del bienestar social y a la existencia de mecanismos y dinámicas de interacción política. Identifica, como una oportunidad, la concentración poblacional en el ámbito urbano, para acceder a servicios e infraestructura, atracción de actividades de los sectores secundarios y terciarios de la economía... (p. 60).

Circunscripción económica

Con respecto a las circunscripciones económicas, conviene subrayar que es la clasificación por territorio de las diferentes actividades económicas para la fijación del salario mínimo, asimismo el tema de clasificación salarial por circunscripción puede considerarse algo novedoso, sin embargo, desde la emisión del Código de Trabajo, resalta el argumento de la existencia de circunscripciones salariales de acuerdo con el artículo 105 del Código de Trabajo (1961): “En cada departamento o en cada circunscripción económica que determine el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social...”. Pero fue hasta finales del año dos mil veinte, mediante el acuerdo gubernativo número 250-2020, que se plasmó la idea de los legisladores sobre la forma de establecer la remuneración mínima.

En consecuencia, el país adopta un salario mínimo diferenciado, lo que quiere decir que un trabajador en el departamento de Guatemala no devenga lo mismo que en los otros departamentos y también dependerá de la actividad económica que se realice. López (2015): “El salario diferenciado es un eslabón que expresa, en principio, un acuerdo tácito entre empresarios y políticos de turno para aprovechar y transformar los recursos (infraestructura, humanos, renovables y no renovables) de zonas estratégicas (espacios o territorios)” (p.1). Así pues, la Comisión Nacional de Salario, está conformada por los integrantes del sector

empleador, trabajador y estatal, es la encargada de proponer el importe que tendrá cada circunscripción dependiendo de su actividad económica.

Por último, se puede indicar que, como beneficio de tener un salario dividido por territorio es que abre una serie de oportunidades para estimular la economía del país en las áreas rurales mediante la implementación de nuevas fuentes de empleo; y en contraparte, al existir una remuneración en diferentes proporciones de acuerdo a la actividad económica que se realice, el trabajador buscará migrar hacia el departamento que tenga un mejor sueldo, ya que por lógica el trabajador deseará tener mayores ganancias a cambio de la fuerza de trabajo prestada. En consecuencia, se origina una saturación en ciertos sectores de las actividades económicas como lo es el sector exportadora y maquila.

Clasificación

Con respecto a la clasificación de la circunscripción económicas, es necesario mencionar la normativa legal que le dio origen a las mismas y es que, según el acuerdo gubernativo 285-2021 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se crean dos circunscripciones siendo la “CE1 y CE2”, las cuales cobraron vigencia a partir del año 2023. La primera se demarca en el departamento de Guatemala, en el cual se agrupa un mayor número de actividad económica, por ende, tiene una superior observancia del pago del salario mínimo, en comparación con el resto de los departamentos. La

segunda circunscripción abarca al restante de los departamentos (21 departamentos).

Al mismo tiempo, cada una de las circunscripciones la “CE1 y CE2”, cuenta con Comisiones Paritarias por actividad económica ya sea agrícola, no agrícola y por actividad exportadora y de maquila; según el artículo 3 del acuerdo gubernativo 285-2021 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (2021): “Cada comisión paritaria se integra por dos empleadores titulares y un suplente, dos trabajadores sindicalizados titulares y un suplente, y por un inspector de trabajo y su suplente. La presidencia corre a cargo del inspector de trabajo”. Esta clasificación posee importancia eminente para fijar el criterio de las comisiones al momento de establecer el sistema de fijación de salario mínimo en general, tras la evaluación de las condiciones que los órganos colegiados realizan por región.

Con relación a la clasificación de las circunscripciones, el boletín economía al día, IIES-USAC (2024):

Es preciso señalar que, ante las condiciones actuales de desempleo, subempleo, informalidad laboral, pobreza y exclusión social que prevalecen en Guatemala, difícilmente se puede obstaculizar el derecho y la oportunidad de generar un ingreso, por lo tanto, muchas personas se ven obligadas a aceptar salarios que estén por debajo del mínimo establecido. Bajo este contexto, vale la pena analizar si realmente se trata de un problema de discriminación al diferenciar los salarios mínimos por circunscripción y actividad económica, o bien, si se trata de la fijación de salarios de miseria... (p.3).

Actividades económicas salariales

Es el conglomerado o conjunto de todas las operaciones realizadas por el trabajador clasificadas según la materia o naturaleza de la fuerza de trabajo prestada hacia el patrono. En la actualidad, la legislación vigente reconoce tres tipos de actividades y la necesidad establecer un salario mínimo diferente para cada una de ellas, siendo estas: agrícola, no agrícola, de exportación y maquila. Y por cada una de las dos circunscripciones económicas. En consecuencia, cada una de ellas tiene una Comisiona Paritaria para el proceso de fijación de la remuneración mínima. Primero actividad agrícola, es el conjunto de operaciones o trabajos que se realizan comúnmente en el campo, como lo es la agricultura, ganadería, y los demás asuntos relacionados a la materia agraria.

Con relación al trabajo agrícola, Federico Zelada (2024) establece que:

El trabajo agrícola y ganadero en Guatemala, constituye uno de los sectores laborales que ha recibido menor atención de parte de las autoridades estatales y por el contrario representa según estadísticas del INE el 29.2% del empleo en el país. El Código de Trabajo establece algunas disposiciones que buscan generar algún grado de protección en favor de este tipo de trabajadores, pero que sin la necesaria supervisión estatal no logran su cometido, esta falta de intervención contrasta con la obligatoriedad que el propio Código de Trabajo establece respecto a la necesidad de regulación específica que este tipo de trabajo amerita. (párr. 1).

Esto es una realidad que la actividad agrícola es la más desatendida por parte del Estado, ya que el entorno precario que rodea al trabajador agrícola es muy pesado para la cantidad de trabajo que se realiza, contra

los beneficios que el patrono brinda. Regularmente se encuentra concentrada en las áreas rurales del país. Con relación al empleo agrícola, Federico Zelada (2024) indica que:

El trabajo agrícola en Guatemala es una de las principales fuentes de empleo por lo que ameritaría una revisión del régimen legal de este tipo de trabajo y la emisión de normas que al reflejar la realidad nacional permitan acceso a una serie de beneficios mínimos a los trabajadores agrícolas para lograr su desarrollo integral. (Párr. 6).

Por consiguiente, las comisiones de salario deben tener presente que, siendo el sector más abandonado, deben sugerir que se evalúen las circunstancias como la intensidad de trabajo, para que sea proporcional con el mismo. Segundo la actividad económica no agrícola es el conjunto de operaciones o trabajos que se realiza en sentido opuesto al trabajo agrícola, como son los diferentes sectores industriales del país. Este sector es el que tiene un salario mayor en comparación con las otras actividades. Tercero la actividad de exportación de maquila aglomera al conjunto de operación o trabajos relacionados a la manufactura textil. De acuerdo con el artículo 3, literal b) de la ley de fomento y desarrollo de la actividad exportadora y de maquila (1989): “Maquila. Es el valor agregado nacional generado a través del servicio de trabajo y otros recursos que se percibe en la producción y/o ensamble de mercancías”.

Las particularidades de este último tipo de actividad es que gozan de ciertos privilegios que son otorgados por el Estado, por ejemplo, lo relacionado a la interrupción de derechos arancelarios e impuestos,

incluido el Impuesto al Valor Agregado en materia prima y lo relacionado a su funcionamiento textil. Este tipo de actividad regularmente son implementadas por países del continente asiático, los cuales de cierta forma deben colaborar con fuentes de empleo para el país, pero no se puede dejar de mencionar que esta actividad económica es la que más viola los derechos de los trabajadores, como lo es la simulación contractual con contrataciones temporales o bien con disfrazar el horario laboral y muchas veces estos beneficios que le otorga el Estado únicamente fomentan que el patrono de este sector se aproveche de la mano de obra barata para el desarrollo de sus empresas.

Igualdad salarial

Con respecto a la igualdad salarial es preciso indicar que es un principio del derecho laboral y este debe estar presente siempre que se hable la fijación del salario mínimo. Este principio tiene rango constitucional, de acuerdo con el artículo 102 literal c, de la Constitución Política de la República de Guatemala (1985): “Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;”. La ley suprema deja claro que la prestación de la fuerza de trabajo en igual condiciones debe de ser igual recompensada, por lo que se puede definir como la equidad que debe de existir entre la fuerza laboral o prestación de un servicio y la retribución del mismo sin distinción de territorio, género u otro.

Por su lado, la ley de la materia sobre la igualdad regula, de acuerdo con el artículo 89 del Código Trabajo (1961) que: “A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad 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 consecuencia, al existir una similitud en ambas normativas legales los legisladores dispusieron que la paridad de la fijación del salario no debe hacer caso omiso a la fuerza de trabajo prestada por el trabajador, sin distinción alguna. El actual sistema de fijación de remuneración mínima dividió en dos sectores, existe una incongruencia con este precepto ya que la fuerza de trabajo no se examina de la misma manera en cada una de las divisiones.

En cuanto al principio de igualdad salarial es reconocido como un derecho de carácter internacional, ya que tiene el objetivo de observar la fuerza de trabajo del trabajador al momento de fijar el salario mínimo. Con relación a la igualdad salarial, Oscar Ponce Najarro (1979) establece que:

Es necesario hacer hincapié que este principio sobrepasa las legislaciones nacionales para tomar un ámbito de validez mundial, al estar calcado como uno de los derechos humanos contemplados en el inciso, 2, del Artículo 23 de la declaración universal de derechos humanos que dice: toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna. A igual salario por trabajo igual (72).

Con relación al principio de igualdad, se establece que:

El principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, tal como se establece en el Preámbulo de la Constitución de la OIT, no es lo mismo que la igualdad de remuneración por igual trabajo. La igualdad de remuneración por un mismo trabajo limita la aplicación del principio de igualdad de remuneración al trabajo llevado a cabo por dos o más personas en una misma área de actividad y en una misma empresa. El concepto de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor es más amplio y abarca los casos en que hombres y mujeres realizan trabajos diferentes. Con el fin de determinar si diferentes tipos de trabajo tienen un mismo valor... (Organización Internacional del Trabajo, 2023, párr. 5-6).

Es decir, que la igualdad salarial en el aspecto de sistema de fijación de salario mínimo en general debe observarse no solo desde el punto de vista de género en cuanto a la actividad que realice, sino desde la perspectiva del trabajador, como la persona que realiza las mismas atribuciones según su actividad económica con otra que se encuentra en otra circunscripción y esta última recibe una retribución menor o mayor a la primera. Por ejemplo, un trabajador de la actividad económica de maquila, del municipio de Villa Nueva realiza la confección de 150 piezas textiles y devenga un salario diario de Q.101.41. Contra un trabajador que realiza la misma actividad, pero se encuentra en el municipio de Palín y realiza 250 piezas y devenga un salario de Q.95.80. Hay una diferencia muy marcada en cuanto a la fuerza de trabajo realizada por ambos y la remuneración que reciben.

Un trabajo de igual valor debe ser igual recompensado, no se puede dejar de pasar por alto que se considere un tipo de violación a este principio, solo por tener la necesidad de aumentar nuevas fuentes de empleo y desarrollo del país, sacrificando los derechos del trabajador, olvidándose que el derecho del trabajo es una norma tutelar de los trabajadores, y este intenta equilibrar la diferencia económica entre patrono y trabajador. Y que si bien es cierto el desarrollo del país necesita de inversiones no solo nacionales si no en este caso de extranjeras el competir en la atracción de estas, pagando el costo de desvalorizar la fuerza de trabajo del trabajador es un camino más político que inversionista.

Derechos laborales mínimos

Para determinar cuáles son estos derechos, se puede referir y tener presente de dónde surgen, estos son producto de la relación patrono-trabajador, y estos tienen caracteres irrenunciables para ambas partes, el trabajador para disfrutarlo y el patrono para respetarlo y cumplirlos. Los derechos laborales son el conjunto de facultades que le asisten a todo ser humano, para desenvolver sus actividades productoras en condiciones insuperables de bienestar, justicia e igualdad; de forma tal que pueda compensar sus necesidades básicas y extender sus oportunidades de crecimiento y superación. Al mismo tiempo, son mínimos porque el asalariado tiene un abanico de derechos que le asisten ante el patrón.

Según la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) lo regula de la siguiente forma:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. 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 completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. (artículo 23).

Estos son responsabilidad de los gobiernos y de las organizaciones de trabajadores de respetar y defender por su naturaleza universal, no pueden en primer lugar obligar al trabajador a que trabaje forzosamente a que desempeñe un trabajo, segundo la abolición de toda clase de discriminación en cuanto al salario devengado y el labor prestada, tercero la igualdad en la remuneración para que esta pueda compensar las necesidades de la familia. Y por último el derecho a pertenecer o constituir un sindicato que guarde la protección de los intereses del trabajador. Al mismo tiempo, la Organización Internacional del Trabajo (2009) hace mención que “Los Derechos Fundamentales en el Trabajo son valores mínimos aplicables y exigibles a todos los países independientemente de su nivel de desarrollo. Los Derechos Fundamentales en el Trabajo resultan indispensables para el buen funcionamiento de la sociedad.” (p. 8).

Los derechos de los trabajadores son irrenunciables, el principio de irrenunciabilidad se basa en la inviabilidad jurídica que tiene el trabajador de negarse de los beneficios que otorga el derecho laboral o la oposición por parte del patrono a otorgar los beneficios laborales. Respecto a este derecho Guillermo Guerrero Figueroa, (2002) indica:

La irrenunciabilidad es el medio que el legislador utiliza para proteger al trabajador, en su estado de necesidad, contra sí mismo. El carácter imperativo de las normas laborales responde al mismo propósito, lo que vale decir, que no puede dejarse al arbitrio de los 38 destinatarios la observancia de las normas. El fundamento social de este principio puede estribar en que su renuncia atenta contra el orden público, y se basa en la protección contra la desigualdad de las partes... (p. 238).

En efecto, el trabajador goza de este derecho y el patrono no puede disminuir o tergiversar los derechos adquiridos, si así fuera serán nulos de pleno derecho. De acuerdo con el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala (1985): “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...”. Por lo que este beneficio es fundamental dentro del ámbito laboral, para demostrar que, aunque se estipule alguna cláusula que contradiga un derecho del trabajador será rechazada, sancionando a dicha disposición con la máxima sanción de nulidad. Así pues, la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, instauran garantías mínimas que el patrono está comprometido a cumplir durante una relación de trabajo.

En cuanto a los derechos irrenunciables, Valenzuela (2016) argumenta:

Es importante hacer la diferencia con los derechos adquiridos los cuales consisten en aquellos que han entrado al patrimonio de una persona y, por lo tanto, no pueden ser denegados por quien los creó o reconoció legítimamente por lo que no es posible retroceder en dicho reconocimiento, por lo que pasa a constituir el nuevo “parámetro mínimo” de los derechos laborales. Con base en lo considerado se puede afirmar que si se le reconoce y/o otorga al trabajador un derecho laboral que sea superior a los mínimos establecidos en la ley, este derecho superior y adicional es considerado como un derecho adquirido, pues es un beneficio hacia él, considerándose como una condición laboral imperante en el centro de trabajo... (párr. 3-4).

En efecto, esta protección vela por los derechos logrados hacia el trabajador desde que inicia la relación de trabajo, así como los adquiridos durante el vínculo laboral y estos no pueden reducir en ninguna circunstancia; de esta manera surge el principio protector, que evita situaciones de abuso y explotación laboral. Por otra parte, se reconocen como derechos de los trabajadores, como expresa Pinto et al. “Para comprender cuáles son los derechos que tienen las personas trabajadoras, se realizará la siguiente división: Derechos individuales (los que tiene cada persona trabajadora). Derechos colectivos (los que tienen grupos de personas trabajadoras formados por sindicatos o no)” (p.63). Por ejemplo, los derechos individuales son el salario, las vacaciones, descanso; y derechos colectivos la libre de asociación y libertad sindical son algunos derechos irrenunciables.

Al establecer dos circunscripciones económicas salariales, tomando como base circunstancias geográficas del departamento de Guatemala como C1 y la C2 al resto de los 21 departamentos para la fijación del salario mínimo, se confirma un sistema de salario diferenciado que es inoperante a la realidad económica, producto de un efecto inflacionario. Que resulta una contradicción al principio de igualdad porque independientemente del lugar donde se realice la relación laboral, la fuerza de trabajo por parte del trabajador es la misma, y que su remuneración está reglada por este criterio, únicamente intenta alcanzar un desarrollo económico del país, sacrificando lo más valioso del derecho de trabajo que es el trabajador y su protección; originando que la clasificación territorial vulnere la igualdad en la fijación del salario mínimo en cualquier actividad económica, por la inobservancia de las distinciones en la capacidad del trabajador.

Conclusiones

En relación con el objetivo general que se refiere a establecer la división territorial de las circunscripciones económicas frente a lo que ostenta el principio de igualdad, para establecer si existen discrepancias, se concluye que la categorización por territorio de las diferentes actividades económicas para la fijación del salario mínimo, agudiza un sistema de salario diferenciado, en el que se cree que el beneficio de tener un salario dividido por circunscripción, brindará oportunidades de aumentar el desarrollo económico del país en las áreas rurales. Es posible que se logre alcanzar el propósito de fomentar las fuentes de empleo a través de la inversión de nuevas empresas, pero a costo de vulnerar el principio de igualdad de los trabajadores en el aspecto de la fijación del salario mínimo.

El primer objetivo específico que consiste en examinar los sistemas de fijación del salario mínimo en general, al realizar el presente trabajo de investigación, se arribó a la siguiente conclusión: a partir de los últimos dos años, el procedimiento para establecer el sueldo mínimo tuvo cambios en la fijación, de manera que cada sector del país le son aplicados particularmente criterios propios de cada región, es decir, los mecanismos que se estudian cada una de las comisiones de salario son en base a un costo de vida diferente, logrando que el Estado imponga una remuneración mínima, la cual debe de cancelarse al trabajador a cambio

de una fuerza de trabajo prestada, y esta debe cumplir con satisfacer necesidades básicas para él, así como para su familia, a pesar del alto costo de la canasta básica, el cual está por encima del salario mínimo.

Con relación al segundo objetivo específico que consiste en comparar el criterio de la Comisión Nacional de Salario en el marco de la política salarial en general, se concluye que la Comisión Nacional busca instaurar un sueldo que cumpla con las necesidades del trabajador en comparación con el costo y desarrollo económico dentro de la sociedad, tomando en consideración los principios constitucionales y los principios del derecho de trabajo en un modelo de política salarial, desde la conformación de las comisiones paritarias integradas por el sector patrono y trabajador y los dictámenes que sirven de base para la fijación del salario mínimo, sea respetuosos del derecho para ambas partes.

Referencias

- De la Cueva, M. (1997). *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. (3a. ed.). Ed. Porrúa S.A.
- Downey S. I. (1999). *Desarrollo de una política salarial*. USAID Cooperative Agreement No. CCP-A-00-95-00000-02. https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/Pnacj626.pdf
- García Bauer, M. (1999) *En el umbral de una nueva perspectiva histórica, jurídica y económica del derecho laboral*. Universidad Francisco Marroquín.
- Guerrero Figueroa, G. (2002). *Teoría General Del Derecho Laboral*. (5a. ed.)
- Jaramillo Jassir I. (2010). *Principios constitucionales y legales del Derecho del Trabajo colombiano*. Facultad de Jurisprudencia, Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario. Primera edición. <https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/7c363a76-0260-4e87-bef4-2fee9b28a1f9/content>
- Martínez González, J. (2018). La historia sin fin: el debate por el salario mínimo *Análisis económico*, 33(83), 5-28. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S244866552018000200005&script=sci_arttext

Ministerio de Trabajo y Previsión Social (2021,16 de julio) *Parámetros para la fijación del salario*. Recuperado el 3 de julio de 2024 de <https://s3.us-west-2.amazonaws.com/cdn.republica.gt/2021/10/Parametros-para-la-fijacion-del-Salario-Minimo-3-1.pptx-1.pdf>

Morales López C. (2015). *Salarios diferenciados*. Boletín Economía al día. Instituto de Investigación Económicas y Sociales, *IIES-USAC*, (1). bol3-2015.pdf (usac.edu.gt)

Moyes K. (2020). *Política Salarial*. Save the children. https://www.savethechildren.org.pe/wp-content/uploads/2022/04/Politica-Global-Politica-Salarial-SCI-Peru-y-cargo-de-recepcion_compressed.pdf

Najarro Ponce, O. (1979). *La interpretación y la integración de la ley en el derecho del trabajo*. Revista No 3 de la facultad de ciencias jurídicas y sociales, Universidad San Carlos de Guatemala.

Organización Internacional del Trabajo, (2009). *Conocer los derechos fundamentales en el trabajo*. Primera edición. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-san_jose/documents/publication/wcms_180458.pdf

Organización Internacional del Trabajo, (2015). *Guía sobre políticas en materia de salario mínimo*. wcms_542028.pdf (ilo.org)

Organización Internacional del Trabajo, (2017). *Guía sobre políticas en materia del salario mínimo de la Organización Internacional del Trabajo*. Un resumen. https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/--dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_570378.pdf

Organización Internacional del Trabajo, (2024). *2.4 Igualdad de remuneración por trabajo de igual valor*. Capítulo 2. https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/rates/WCMS_535655/lang--es/index.htm

Pérez G. (2021, 23 de diciembre). Menú, económicas: Establecen dos circunscripciones. *Diario de Centro América*. <https://dca.gob.gt/noticias-guatemala-diario-centro-america/establecen-dos-circunscripciones/>

Pinto, G. Herrera V. y Molestina, M. (s.f.). *Caja de herramientas, formación sobre derechos laborales*. Ediciones FUNPADEM <https://funpadem.org/wpcontent/uploads/2022/02/2021.cajadeherramientassobrederechoslaboralesgt.pdf>

Quezada Toruño, R. (s/f). *Derecho laboral, donde no hay abogado*. Guatemala: ODHAG. https://www.odhag.org.gt/wordpress/wp-content/uploads/2021/01/NoAbogado04_Derecho_Laboral.pdf

Rosales C. (s.f.). *Política Salarial, salarios e incentivos en los sistemas y servicios de salud*. Organización Panamericana de la Salud. https://www.observatoriorh.org/sites/default/files/webfiles/fulltext/2012/ta_poli_sala_cor_dic/crosales.pdf

Valladares Urruela Acisclo. (2018). *Política Nacional de Competitividad 2018-2032*. Programa Nacional de Competitividad del Ministerio de Economía. <https://www.pronacom.org/wpcontent/uploads/2021/12/POLITICA-NACIONAL-DE-COMPETITIVIDAD-2018-2032-V.digital.pdf>

Valenzuela A. (2016, 17 de mayo). Uncategorized: Derechos irrenunciables Prensa Libre. <https://www.prensalibre.com/uncategorized/derechos-irrenunciables/>

Zelada, F. (2022, 3 de septiembre). *Guatemala: Trabajo Agrícola y Ganadero*. Recuperado el 3 de julio de 2024 de <https://consortiumlegal.com/2022/03/09/guatemala-trabajo-agricola-y-ganadero/>

Legislación nacional

Asamblea Nacional Constituyente. (1985). *Constitución Política de la República de Guatemala*.

Naciones Unidas. Asamblea General. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Resolución 217 A (III).

Congreso de la Republica de Guatemala. (1961). *Código de Trabajo de Guatemala*. Decreto número 1441.

Congreso de la República de Guatemala. (1989). *Ley del Organismo Judicial*. Decreto número 2- 89

Congreso de la República de Guatemala. (1989). *Ley de fomento y desarrollo de la actividad exportadora y de maquila*. Decreto 29- 89

Ministerio de Trabajo y Prevención Social. (1968). *Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos*. Acuerdo Gubernativo numero 1319-1968.

Ministerio de Trabajo y Prevención Social. (2021). *Determinar las circunscripciones económicas y crear las comisiones paritarias de salarios mínimos por circunscripción y actividad económica*. Acuerdo Gubernativo numero 285-2021.

Ministerio de Trabajo y Prevención Social. (2022). *Salarios mínimos para las actividades económicas por circunscripción económica en la Republica de Guatemala*. Acuerdo Gubernativo 353-2022.

Legislación internacional

Organización Internacional del Trabajo, (1949). *Convenio sobre la protección del salario*. número 95.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312240:NO

Organización Internacional del Trabajo, (1970). *Convenio sobre la fijación de salarios mínimos*. número 131.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_ilo_code:C131#:~:text=Todo%20Estado%20Miembro%20de%20la,apropiada%20la%20aplicaci%C3%B3n%20del%20sistema.

Organización Internacional del Trabajo, (1970). *Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos* R135.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R135