



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

**Salario mínimo 2022 en Guatemala y su implicación
en el marco de la OIT**
(Tesis de Licenciatura)

Otto René Xiá Cos

Guatemala, octubre 2023

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

**Salario mínimo 2022 en Guatemala y su implicación
en el marco de la OIT**
(Tesis de Licenciatura)

Otto René Xiá Cos

Guatemala, octubre 2023

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, **Otto René Xiá Cos**, elaboro la presente tesis, titulada **Salario mínimo 2022 en Guatemala y su implicación en el marco de la OIT**.

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, 2 de mayo de 2023

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 **Otto René Xia Cos**, ID **000091648**. Al respecto se manifiesta que:

- a) Brinde acompañamiento al estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de la tesis denominada **Salario mínimo 2022 en Guatemala y su implicación en el marco de la OIT**.
- b) Durante ese proceso le fueron sugeridas correcciones que realizó conforme los lineamientos proporcionados.
- c) Habiendo leído la versión final del documento, se establece que el mismo constituye un estudio serio en torno al tema investigado, cumpliendo con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

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

Se hace la aclaración que el estudiante es el único responsable del contenido de la tesis ya indicada.

Atentamente,



Licda. Paola Sabrina MacDonald Guerra
Abogada y Notaria

Mgtr. Paola Sabrina Mac Donald Guerra.

Guatemala, 14 de julio del 2023

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

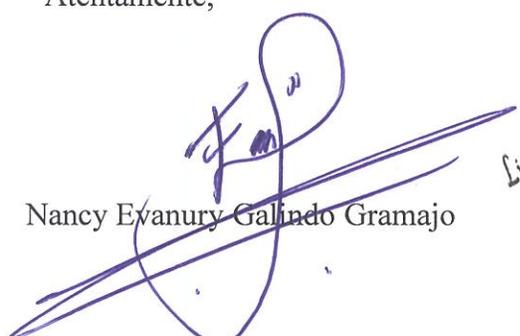
Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como revisora metodológica de la tesis del estudiante Otto René Xia Cos, ID 000091648, titulada **Salario mínimo 2022 en Guatemala y su implicación en el marco de la OIT**. Al respecto me permito manifestarles que, la versión final de la investigación fue objeto de revisión de forma y fondo, estableciendo que la misma constituye un estudio serio que cumple con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

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

Se hace la aclaración que el estudiante es el único responsable del contenido de la tesis ya indicada.

Atentamente,

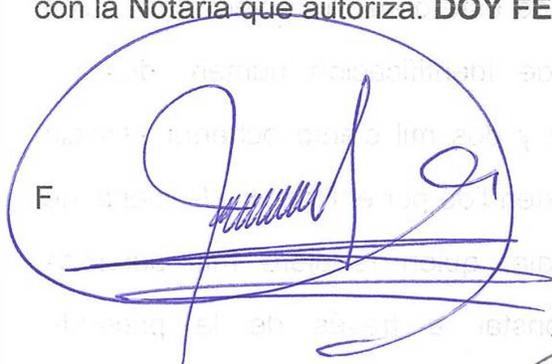

Nancy Evanury Galindo Gramajo

Licda. Nancy Evanury Galindo Gramajo
Abogada y Notaria

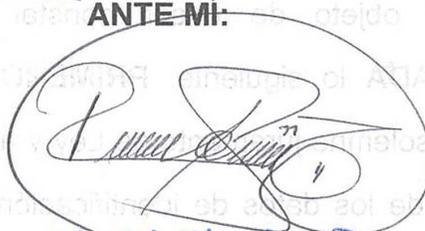


En la ciudad de Santa Lucía Cotzumalguapa, departamento de Escuintla, el día trece de septiembre del año dos mil **veintitrés**, siendo las nueve horas, yo, **RUTH NOHEMÍ SONTAY TARAX**, Notaria, con número de colegiado activo treinta y cuatro mil cuatrocientos sesenta y tres (34,463), me encuentro constituida en mi oficina profesional ubicada en quinta calle dos guion treinta y nueve local C, zona uno, de Santa Lucía Cotzumalguapa, Departamento de Escuintla, soy requerida por el señor **OTTO RENÉ XIÁ COS**, quien dice ser de treinta y nueve años de edad, soltero, Perito Contador, guatemalteco, de este domicilio y vecindad, quien se identifica con el Documento Personal de Identificación número dos mil trescientos cincuenta y cuatro espacio treinta y dos mil ciento ochenta espacio cero cuatrocientos doce (2354 32180 0412), extendido por el Registro Nacional de las Personas de la República de Guatemala, quien requiere mis servicios profesionales con el objeto de hacer constar a través de la presente **DECLARACIÓN JURADA** lo siguiente: **PRIMERO:** Manifiesta el señor **OTTO RENÉ XIÁ COS**, bajo solemne juramento de Ley y advertido de la pena relativa al delito de perjurio, ser de los datos de identificación personal consignados en la presente y que se encuentra en el libre ejercicio de sus derechos civiles. **SEGUNDA:** Continúa manifestando bajo juramento el requirente: i) ser autor del trabajo de tesis titulado: **“Salario mínimo 2022 en Guatemala y su implicación en el marco de la OIT”**; ii) haber respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y reconocido los créditos correspondientes; iii) aceptar la responsabilidad como autor del contenido de la presente tesis de licenciatura. No habiendo nada más que hacer constar, finalizo el presente instrumento en el mismo lugar y fecha de inicio, treinta minutos después, la cual consta en una hoja de papel bond, impresa en ambos lados, que número, sello y firma, a la cual le

adhiero los timbres para cubrir los impuestos correspondientes que determinan las leyes respectivas: un timbre notarial del valor de diez quetzales con serie y número BH guion cero setecientos noventa y un mil setecientos noventa y cinco (BH-0791795), y un timbre fiscal del valor de cincuenta centavos de quetzal con número de registro seis millones ciento setenta y ocho mil seiscientos cincuenta y cuatro (6178654) del año actual. Leo lo escrito al requirente, quien, enterado de su contenido, objeto, validez y demás efectos legales, lo acepta, ratifica y firma con la Notaria que autoriza. **DOY FE DE TODO LO EXPUESTO.**

F 

ANTE MÍ:



Licda. Ruth Noheми Sontay Torax

ABOGADA Y NOTARIA

Col. 34,463



ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **OTTO RENÉ XIÁ COS**

Título de la tesis: **SALARIO MÍNIMO 2022 EN GUATEMALA Y SU
IMPLICACIÓN EN EL MARCO DE LA OIT**

El Decano 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 la tutora, Mgtr. Paola Sabrina Mac Donald Guerra, de fecha 2 de mayo del 2023.

Tercero: Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por la revisora, Licenciada Nancy Evanury Galindo Gramajo, de fecha 14 de julio del 2023.

Cuarto: Que tengo a la vista el acta notarial autorizada en la ciudad de Santa Lucía Cotzumalguapa, departamento de Escuintla, el día 13 de septiembre del 2023 por la notaria Ruth Nohemí Sontay Tarax, que contiene declaración jurada del estudiante, quien manifestó bajo juramento: *ser autor del trabajo de tesis, haber respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y reconocido los créditos correspondientes; y aceptar la responsabilidad como autor del contenido de su tesis de licenciatura.*

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, 26 de septiembre de 2023

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

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



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

Dedicatoria

A Dios padre todo poderoso, doy gracias señor padre celestial por haberme permitido llegar al final de esta etapa profesional, nada hubiera sido posible sin tu presencia, agradezco por la sabiduría, entendimiento y humildad, con la que tú me sigues formando para la sociedad. Amén.

A mis padres Julia Virginia Cos Cuc y Mario René Xia Umul, quienes siempre me han apoyado con sus consejos y enseñanzas, agradezco a cada uno de ellos, porque desde niño siempre me inculcaron buenos principios y sé que me dieron lo mejor que pudieron para que hoy en día sea un hombre profesional y de ejemplo para cada miembro de mi familia y esta sociedad.

A mi esposa, Carmina Xia Mox, quién siempre ha sido un pilar fundamental desde que la conocí, una acompañante durante este camino y quién forma parte de este gran éxito profesional, que Dios nos de muchos años más para seguir conviviendo como hasta ahora hemos venido como pareja y familia.

A mis tres hijas, Estefany, Sussan y Liseth, es un gran orgullo para mí como padre y una gran bendición poder compartir y celebrar este triunfo profesional, un legado para cada una de ustedes este presente título universitario.

A mis hermanos y hermana, gracias a cada uno de ustedes también como parte de mi familia, por el apoyo incondicional que siempre me han brindado en toda mi carrera profesional.

A mis sobrinos, sobrinas, este triunfo también va para cada uno de ustedes, que esto sea un ejemplo a seguir, siempre con la ayuda de Dios, pidiéndole sabiduría para que nos pueda guiar por el camino correcto.

A la Universidad Panamericana, quién me ha permitido concluir con el título de, Licenciado Abogado y Notario en Ciencias Jurídicas y de la Justicia, agradezco a cada uno de los docentes, la profesionalidad y una gran preparación académica, la cual es parte del presente triunfo.

Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
El salario	1
La OIT	21
Derecho al trabajo en Guatemala	38
Conclusiones	55
Referencias	57

Resumen

En este estudio monográfico, se abordó el Salario Mínimo 2022 en Guatemala y su implicación en el marco de la OIT. El objetivo general fue establecer si el salario mínimo en Guatemala que se fijó durante el año 2022 cumplió con lo contemplado en el inciso a) del artículo 3 del Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo. El primer objetivo específico consistió en analizar el salario mínimo fijado en el Acuerdo Gubernativo 278-2021, tomando en cuenta elementos que se establecen en la literal a) del artículo 3 del Convenio 131 de la OIT. Asimismo, el segundo objetivo específico fue, determinar si el salario mínimo 2022 en Guatemala es adecuado y remunerativo para garantizar una vida digna al trabajador y su familia.

Se realizó un análisis basado en el monto del salario mínimo 2022 frente a la realidad nacional de Guatemala, tomando en cuenta los costos de la canasta básica alimentaria y canasta básica ampliada o vital valorados por el Instituto Nacional de Estadística de Guatemala. Se concluyó que, más allá de lo que dice el Acuerdo Gubernativo 278-2021, la realidad difiere del mismo, ya que el monto del salario mínimo que recibieron los trabajadores en el 2022, fue insuficiente para atender no solo las necesidades de los trabajadores y sus familias, sino los demás factores que contempla la literal a), del artículo 3 del Convenio 131 de la OIT

analizado, como el costo de vida, que se incrementó debido a elementos externos como la pandemia del covid-19.

Palabras clave

Convenio 131. Salario mínimo 2022. Guatemala. OIT. Derecho al trabajo.

Introducción

En esta investigación se abordará el tema “Salario Mínimo 2022 en Guatemala y su implicación en el marco de la OIT”, por medio de la cual se buscará determinar si el salario mínimo que se fijó en Guatemala para el año 2022, cumplió con los elementos establecidos en el inciso a) del artículo 3 del Convenio 131 de la Organización Internacional de Trabajo, para garantizar a la clase trabajadora, una vida digna, al recibir una remuneración mínima suficiente, para cubrir sus necesidades y las de sus familias; tal y como se establece en los considerandos del Acuerdo Gubernativo 278-2021, por medio del que se estableció y se dio a conocer dicho monto. Para lo cual, se realizará un análisis basado en el monto del salario mínimo, que rigió durante el 2022 frente a la realidad nacional de Guatemala.

El objetivo general de la investigación será, establecer si el salario mínimo en Guatemala que se fijó durante el año 2022, cumplió con lo contemplado en el inciso a) del artículo 3 del Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo. Asimismo, el primer objetivo específico deberá analizar el salario mínimo fijado en el Acuerdo Gubernativo 278-2021, tomando en cuenta elementos que se establecen en la literal a) del artículo 3 del Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo. Mientras que el segundo objetivo específico

será determinar si el salario mínimo 2022 en Guatemala es adecuado y remunerativo para garantizar una vida digna al trabajador y su familia.

Las razones que justifican el estudio consistirán en, determinar si el Estado de Guatemala cumplió en el 2022 con lo establecido en el convenio 131 de la OIT; el cual regula que, para fijar el monto del salario mínimo, se deberán tomar en cuenta las necesidades de los trabajadores y de sus familias, el nivel general de salarios en el país, el costo de vida, las prestaciones de seguridad social y el nivel de vida relativo de otros grupos sociales. El interés que se tiene dentro del contexto social y científico será la valoración objetiva de determinar los efectos de no fijar un monto de remuneración, que se ajuste a la realidad social del país, para poder garantizarle a los trabajadores, un nivel de vida digna. Para el desarrollo del trabajo la modalidad de la investigación será la de estudio monográfico, en la cual se realizará un análisis jurídico del salario mínimo 2022 en Guatemala, en el marco de la Organización Internacional de Trabajo.

En cuanto al contenido, en el primer subtítulo se estudiará el tema del salario, sus antecedentes, el salario mínimo, el salario mínimo en Guatemala y el salario mínimo del 2022 en el país. En el segundo subtítulo se abordará lo relacionado a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Convenio 131 de la OIT, se analizará el inciso a) del artículo 3, de dicho convenio y los elementos que lo conforman. Y

finalmente en el tercer subtítulo, se analizará el derecho al trabajo y calidad de vida en Guatemala, el costo de vida en Guatemala, la canasta básica alimentaria y canasta básica ampliada, el salario mínimo y la canasta básica, así también se presentarán las posibles soluciones a la problemática.

Salario mínimo 2022 en Guatemala y su implicación en el marco de la OIT

El salario

Se le conoce como salario a la remuneración que el trabajador o empleado recibe de forma regular a cambio del trabajo que realiza para determinado patrono, empleador, entidad o empresa. Pudiendo definirse también como el pago que el patrono o empleador hace efectivo a favor del trabajador por la labor, el esfuerzo y el tiempo que este dedica para llevar a cabo la producción de bienes o servicios como parte de la relación laboral acordada o establecida entre ambos, para determinado período de tiempo, constituyéndose así como uno de los elementos fundamentales de la relación de trabajo, ya que la inexistencia de un salario o remuneración como forma de pago a la labor que una persona realiza para otra podría considerarse como una modalidad de servidumbre o esclavitud.

De acuerdo con el artículo 1, de la Organización Internacional del Trabajo (1949), es la remuneración que recibe el trabajador, el salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que este 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 los servicios que haya prestado o deba prestar, según el convenio 95 Sobre la Protección del Salario.

El artículo antes mencionado, establecido por la Organización Internacional del Trabajo, ordena la remuneración del trabajador, el cual debe de darse cumplimiento, sin excepción alguna.

Además de la definición, dicho Convenio establece que el salario se debe pagar en moneda de curso legal a intervalos regulares, indicando que en los casos donde se haga un pago parcial de los salarios por medio de prestaciones en especie, el valor que se atribuya a dichas prestaciones deberá realizarse de una forma justa y razonable. También se indica que se debe garantizar que los trabajadores deberán contar con la libertad de poder disponer de su salario en la forma que por sí mismos estimen sea la más conveniente, sin presión o coacción alguna para invertirlo o gastarlo. En los casos en que el empleador se encuentre insolvente, los salarios deberán tener prioridad en la distribución de los activos restantes.

El salario es la retribución que el patrono debe de pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono debe ser remunerado por éste, en Guatemala la definición de salarios se encuentra contemplado en la legislación vigente, también contempla lo relacionado al cálculo de la remuneración para hacer efectivo el pago, el cual puede ser por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, aclarando que en ningún caso el empleado tendrá que asumir los riesgos de las pérdidas que tenga el patrono (Código de Trabajo, 1947, artículo 88).

Para definir el salario Sacalxot (2017) explica que:

El salario es un límite retributivo que no cabe disminuir; es la suma menor con que puede remunerarse determinado trabajo, en un lugar y un tiempo fijado, representa un ingreso que brinda una protección especial al trabajador, debido a su posición inferior en la relación laboral; el salario tiene un carácter económico irrenunciable para la clase trabajadora, el cual por mandato legal establecido el trabajador debe recibir como una forma de remuneración después de una jornada de trabajo y en las condiciones que la ley establece sin transgredir ninguna de estas (p. 16).

Tomando en cuenta las definiciones anteriores, se puede decir entonces que salario es la retribución que reciben las personas a cambio de su fuerza de trabajo, en virtud de la relación laboral establecida por medio de un contrato de forma escrita o verbal, siendo el salario el aspecto central en torno al cual giran las relaciones entre el trabajador y el patrono, sin el cual el patrono no podría adquirir el servicio que presta el trabajador para la producción de un bien o servicio. “El salario representa una de las transacciones más complicadas pues cuando una persona acepta un puesto se está comprometiendo a una rutina diaria, a un sistema estandarizado de actividades dentro de una organización y por ello, recibe un salario” (Chiavenato, 2009, p. 285).

Antecedentes

La existencia del salario se remonta a épocas tan antiguas como la existencia del trabajo mismo del hombre sobre la tierra por medio del cual buscó garantizar no solo la subsistencia propia, sino la de su familia. Así como las formas de trabajo han ido variando, la forma de

pago del salario también lo ha hecho, ya que no siempre se hizo una remuneración económica por el trabajo realizado, sino que hubo épocas en las que la remuneración se hacía en especie, como en la época primitiva en la que después de la caza de los animales o la recolección de frutos, se repartían los bienes adquiridos durante la jornada, como las carnes, pieles y huesos de los animales, así como los frutos u hortalizas, que servían no solo para alimentarse, sino para construir utensilios o armas.

Este sistema de pago en especie fue utilizado en distintas épocas, tal y como lo explica Varela (2013):

La información más remota de la cual existe testimonio conduce a la historia de los salarios de los trabajadores agrícolas en el poblado de Eschuna, Mesopotamia, a principios del segundo milenio a.C. y que, según las narraciones, se pagaban así: Se asignaba una unidad de trigo como forma de pago por jornal: era el salario que ganaba una persona por cada día de labores. La cantidad de alimentos asignada se entregaba ya fuera en forma de ración diaria o como provisión al inicio del periodo de trabajo, tiempo en el cual el trabajador debería preocuparse de conservarla. (p. 3).

Como se puede apreciar en el párrafo anterior, en esta época, perteneciente a la edad antigua, no se hacía un mismo pago a todos los trabajadores, sino que se hacía de forma diferenciada, lo cual dependía tanto de su especialización, como de su condición social, ya que el que menos pago recibía era el esclavo, quizá por vivir en la casa del amo, donde obtenía raciones que este le proporcionaba, siendo el esclavo inhumanamente explotado, asegurando con su trabajo únicamente su

subsistencia. La esclavitud fue reemplazada por la servidumbre con lo cual se le otorgaron ciertas libertades al siervo, quien, aunque aún dependía del dueño de la tierra, a cambio de su trabajo gratuito se le asignaba un pedazo de terreno al que podía explotar para la manutención de su familia.

Posteriormente apareció la época del artesanado, con la cual se sustituyó la servidumbre, esta época se caracterizó por el hecho de que el trabajador adquirió su independencia, convirtiéndose en su propio patrono lo que significó la elaboración y venta de sus propios productos o artesanías, obteniendo así una remuneración económica o en especie por medio del trueque de productos, surgiendo así diferentes especialidades de trabajo como el maestro artesano, el ayudante y el aprendiz, lo cual contribuyó con la declinación del feudalismo y la apreciación del trabajo remunerado. No obstante, el desarrollo del salario tal y como es conocido en la actualidad llegó con la revolución industrial.

Marcano (1993) explica que, con la aparición de las máquinas, fue necesaria la contratación de operarios para su manejo:

En la evolución de este sistema se puso de manifiesto la desenfadada explotación del trabajador que recibía un mísero salario por la prestación de sus servicios y también la ocurrencia, con frecuencia, de accidentes de trabajo sin ningún tipo de indemnización. Esta situación llegó a ser insostenible y comenzó a generar las primeras protestas de los trabajadores, las primeras huelgas, el nacimiento de los sindicatos como entes defensores de los intereses de los trabajadores y los consecuentes actos relativos de los patronos en

defensa de sus intereses. Sistema que continúa en la actualidad, pudiéndose observar las conquistas sociales de los trabajadores plasmadas en leyes que los protegen (p.195).

En Guatemala, el término de trabajador asalariado y su vinculación a ser receptor de un pago económico por el trabajo que realizaba, fue reconocido legalmente en 1877 por medio del Decreto 177 denominado “Reglamento de Jornaleros”, en el que se aceptó el hecho de que todo trabajo era merecedor de un pago, convirtiéndose así en uno de los inicios en la consideración del trabajo como una actividad que debía ser remunerada por mandato legal, convirtiendo de esta manera al trabajo formalmente asalariado. Esto significó un compromiso para el empleador o patrono por el hecho de cancelar al trabajador el salario que había ganado durante su jornada, como producto de su fuerza de trabajo.

Lo referente a la forma en que se debía llevar a cabo el pago del salario de los jornaleros se establece de la siguiente forma:

Que el pago de los jornales se verifique anticipadamente, entregando su importe al, alcalde o Gobernador del pueblo que suministre los mozos y que esto sea al pedirlos, para que la autoridad haga el reparto al efectuar la designación de los que deben marchar al trabajo, ajustando el precio a lo que la costumbre tenga establecido en el lugar, para evitar así que se les demore el pago y desterrar las habilitaciones diarias (Reglamento de Jornaleros, 1887, inciso 3ero, p 4).

De lo anterior, se puede colegir que cada una de las conquistas sociales que se han logrado en materia laboral son las que han permitido el reconocimiento de los derechos de los trabajadores, como contar con un salario. Estos derechos deben ser respetados por los patronos o

empleadores, para evitar demandas legales por incumplir con su responsabilidad, dentro de estos beneficios se pueden mencionar algunos como las horas legalmente establecidas de trabajo, el pago de horas extras, el derecho de vacaciones, el derecho al pago de las bonificaciones establecidas en ley, el derecho a pertenecer a un sindicato, entre otros beneficios como el hecho de recibir un salario mínimo por la labor que realizan, lo cual fue legislado con el objetivo precisamente de proteger a los trabajadores de pagos inadecuados e indebidamente bajos para su subsistencia como se hacía al inicio de la revolución industrial.

El salario mínimo

El salario mínimo es la remuneración o pago mínimo que el patrono está obligado a pagarle a sus trabajadores, por la labor que estos realizan para la producción de bienes o servicios, esto debido a que es la base salarial mínima que la ley le permite al patrono ofrecerle a sus empleados como salario, con el objetivo de evitar la explotación laboral, siendo así la cantidad mínima de dinero que un empleado debe recibir en contraprestación del trabajo que realiza para una empresa o persona individual, con el objetivo de permitirle al trabajador una existencia digna, garantizándole el acceso a una vida estable que le permita el desarrollo integral tanto de sí mismo como de su familia, sin estar sometido a pagos económicos tan bajos que no le alcancen ni para cubrir sus necesidades básicas, violando así sus derechos fundamentales.

Para De la Cueva (1977):

El salario mínimo, es el que, atendidas las condiciones de cada región, sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, como su educación, su salud y sus placeres honestos, considerando un aspecto importante de este, como el hecho de ser jefe de familia, lo que se deberá tener en cuenta debido a que por lo mismo deberá disponer de los recursos necesarios para su subsistencia durante los días de descanso semanal en los que no perciba salario (p. 310).

El salario mínimo tiene que considerar un monto suficiente para que el trabajador pueda contar con un ingreso adecuado para satisfacer diferentes necesidades.

En este sentido se indica que “el salario mínimo es por debajo del cual el trabajador no cubriría sus necesidades ni las de su familia y por eso la ley exige que se retribuya al trabajador cuando menos ese mínimo.” (Ossorio, 1981, p.686). Definición que explica porque el pago que un patrono haga en concepto del salario mínimo no debe ser inferior a la cantidad que se haya fijado por la ley, ya que de ocurrir el patrono estaría violando lo dispuesto por el ordenamiento jurídico. En el caso de Guatemala, en el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, regula que son nulas las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, la ley, los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos y otras disposiciones relativas al trabajo, aunque se expresen en un contrato, convenio u otro documento.

De conformidad con el inciso b) del cuarto considerando del Código de Trabajo, decreto 1441 del Congreso de la República, estipula que el derecho del trabajo, constituye un mínimo de garantías sociales, que protegen al trabajador y por lo mismo, son irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica. Además, el artículo 12 de la misma normativa, establece que son nulos todos los actos que impliquen la renuncia, la disminución o la tergiversación de los derechos de los trabajadores protegidos tanto por la Constitución Política de la República de Guatemala, como por las demás leyes en materia laboral, aunque estos sean expresados en reglamentos, contratos, convenios o cualquier otro documento de trabajo, lo cual no obligará al trabajador a su aceptación debido a la violación que se hace de sus derechos fundamentales.

Castorena (2000) como se cita en Uzén (2008) define al salario mínimo de la siguiente forma:

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

El salario mínimo surgió como el resultado de las constantes luchas lideradas y organizadas por los trabajadores para poder acceder y gozar de mejores condiciones laborales, así como de una vida digna tanto para ellos como para sus familias, constituyéndose como institución legal por primera vez en Austria y Nueva Zelanda en el año de 1894, lugares donde se reconoció la importancia de establecer un salario mínimo como una forma de contribuir a que la clase trabajadora contara con condiciones laborales enmarcadas en la dignidad, igualdad y libertad, respetando sus derechos fundamentales, así como el hecho de poder dotarla de un mínimo de subsistencia en remuneración por la ardua labor a la que estaban sometidos y que realizaban diariamente.

Estas luchas influenciaron los avances que en materia laboral se registraron a finales del siglo XIX e inicios del siglo XX en Gran Bretaña, donde se crearon leyes a favor de la seguridad social y laboral de los trabajadores. Posteriormente, se registraron los espacios de diálogo que se dieron entre obreros y patronos para la fijación de salarios, tras la elaboración de la “Carta del Trabajo” en la conferencia de Berna, Suiza, en 1919, la cual a su vez influyó en la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entidad que ha logrado que distintos países hayan llevado a cabo la ratificación de diferentes convenios sobre el salario mínimo, los cuales han implementado dentro de sus políticas públicas.

De acuerdo a la labor realizada por la OIT en cuanto al salario mínimo, Cabanellas (2006), refiere lo siguiente:

En el plano mundial, la Convención 26, adoptada en el año de 1928 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), instituyó los métodos de fijación de los salarios mínimos. Siendo aquel proyecto de convención, por el que todo miembro de la OIT que hubiese ratificado tal convenio se comprometía a instituir y a conservar los métodos que permitían fijar las tarifas mínimas de salarios para los trabajadores empleados en la industria o en parte de la industria, pero solamente cuando no existía un régimen eficaz para implantar salarios mediante convenios colectivos o de otro modo y en donde los salarios sean excepcionalmente bajos (p. 92).

La ratificación de estos convenios internacionales contribuyó a la adopción de políticas públicas enfocadas en la retribución justa de los trabajadores por su labor, convirtiendo así a la relación laboral tanto en un vínculo jurídico al estar regulada por la legislación vigente, como en un vínculo económico al determinar de forma legal una obligación de los patronos no solo de pagar salarios adecuados, sino de especificarles un límite para que no destinaran pagos ínfimos a cambio de la fuerza de trabajo obtenida de sus empleados. Guatemala es uno de los países que ha ratificado convenios con la OIT, dentro de los cuales está el Convenio No. 95 titulado como “Convenio sobre la protección del Salario” y el Convenio 131 sobre la Fijación de Salarios Mínimos, además de regular el salario mínimo en el ordenamiento jurídico vigente como la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo.

El salario mínimo en Guatemala

En Guatemala el pago del salario mínimo se encuentra regulado en el Código de Trabajo (1441), en el que se indica que: “todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo, que le permita cubrir sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que también le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia” (artículo 103). Además de ser considerado como una garantía constitucional mínima que se encuentra regulada en la literal f) del artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en el que se establece la fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley; fijación que en Guatemala se realiza de forma anual.

Para López (1994):

En el caso de Guatemala, la institución del salario mínimo aparece por primera vez, en la Constitución decretada por la Asamblea Nacional Constituyente, el 11 de marzo de 1945, la que en su artículo 11 establecía la obligación de fijar periódicamente el salario mínimo. Esta disposición constitucional fue desarrollada en el primer Código de Trabajo (Decreto 330), que entra en vigencia el 1 de mayo de 1947 (p. 455).

El concepto de salario mínimo, así como los esfuerzos que se realizaron para lograr su fijación en el país iniciaron en 1945, año en el que por primera vez una norma constitucional se refirió al mismo.

El tema del salario mínimo continuó, pudiendo concretarse en el año 1951, durante la administración de Jacobo Árbenz Guzmán, en la cual se estableció un salario mínimo para la ciudad y uno para el campo, atendiendo a las condiciones sociales de aquella época, con lo cual se marcó un precedente para el reconocimiento tanto del pago a los trabajadores por su fuerza de trabajo, como de la base mínima permitida a los patronos o empresas para reconocer de manera económica el esfuerzo de sus empleados durante el proceso de producción. Además de significar el precedente en el país, también, de lo que se conoce en la actualidad como salario diferenciado entre trabajadores agrícolas y no agrícolas.

Un dato histórico del monto salarial que se fijó en 1951, tanto para los trabajadores de la ciudad como para los trabajadores del campo, establece que.

El salario o sueldo es el pago diario, semanal o mensual que recibe una persona por la ejecución de un trabajo o la prestación de un servicio. El primer intento de establecer un salario mínimo en Guatemala data del año de 1951, cuando el Gobierno acordó un salario mínimo de 1.25 quetzales para los trabajadores de la ciudad y de 80 centavos para los trabajadores del campo. Sin embargo, después de 1954 esta medida fue derogada y relegada hasta 1964, cuando se emitió un decreto que fijó un salario mínimo (Compendio de Historia de Guatemala, 1944-2000, p. 196).

Las reformas al Código de Trabajo, Decreto 330, dieron paso al Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, vigente en la actualidad, en el que se amplía el tema del salario mínimo,

el cual se aborda en el capítulo segundo que abarca del artículo 103 al 115, siendo en este capítulo en el que se establece la obligatoriedad de fijar periódicamente este salario, lo cual deberá realizarse atendiendo a las modalidades de cada trabajo sea este agrícola, no agrícola o de industria o maquila, así como a las condiciones de cada región, para lo cual se crea la Comisión Nacional del Salario, la cual es adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, siendo considerada como un organismo técnico y consultivo de las comisiones paritarias, encargadas de asesorar al dicho Ministerio en la política general del salario.

Por lo que atendiendo a lo estipulado en el referido capítulo del Código de Trabajo, así como en el artículo 102 literal f) de la Constitución Política de la República de Guatemala, en Guatemala el salario mínimo se fija con una periodicidad anual, lo cual se realiza a través de la Comisión Nacional del Salario, la cual según el artículo 5 del Acuerdo Gubernativo 1319 del 9 de abril de 1968, se integra de la siguiente forma: dos representantes de las entidades de trabajadores, dos representantes de las entidades gremiales y sindicatos patronales, un representante del Ministerio de Economía, un representante de la Junta Monetaria, un representante del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, un representante del Instituto nacional de Estadística, un representante del Instituto Indigenista Nacional.

Para López (2017):

Si se analiza la integración de la Comisión, se puede observar que la mayoría de los representantes son nombrados por el gobierno de turno, por lo que el arbitraje quedaría determinado por el sector gubernamental; sin embargo, si en estas instituciones se encuentran nombrados como directivos del sector gubernamental personas que han sido empresarias, los sindicatos cuentan con un escaso poder de negociación, como ha sucedido en los últimos años (p.19).

La integración de la Comisión Nacional del Salario y el nombramiento de sus representantes, sindicatos, deben de velar para el cumplimiento de los salarios dignos para las familias de los guatemaltecos.

Para fijar el monto del salario mínimo cada año, la Comisión Nacional del Salario recibe y analiza los informes que hayan hecho todas las comisiones paritarias de salarios mínimos conformadas en el país, con base a lo cual rinde un dictamen razonado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en el que debe armonizar la cantidad de pago mínimo fijado por actividad con la realidad económica del país, hasta donde sea posible, según lo contemplado en el artículo 112 del Código de Trabajo. También se envían copias de dicho dictamen a la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para que ambas entidades remitan al Ministerio de Trabajo y Previsión Social las observaciones escritas sobre la forma en que la fijación proyectada pueda afectar sus respectivos campos de actividades.

Según el artículo 113 del Código de Trabajo, decreto 1441, del Congreso de la República, con base a los dictámenes e informes ya elaborados, el Organismo Ejecutivo por medio de un Acuerdo Gubernativo, es el encargado de anunciar el monto del salario mínimo que ha de regir para el siguiente año, dicho acuerdo se publica en los últimos días del mes de diciembre del año en que se tomó la decisión, para que cobre vigencia a partir del mes de enero del año siguiente, en el que los patronos deberán acatar la disposición y pagar la cantidad incrementada para cumplir con la remuneración mínima de la clase trabajadora. Además, en los considerandos del Acuerdo Gubernativo, deben consignarse los motivos en los que fundamente la necesidad y el motivo de la fijación del salario mínimo, lo cual se hace cada año.

En el artículo 115 del Código de Trabajo se especifica que el incremento al salario mínimo modifica de forma automática los contratos de trabajo, con el objetivo de que se cumpla el pago de este por parte de los patronos, dejando sin efecto aquellos contratos en los que se estipule una cantidad inferior a la mínima establecida en el Acuerdo Gubernativo publicado para este fin. Además de no implicar la renuncia del trabajador, ni mucho menos el abandono del patrono de convenios que sean más favorables a la clase trabajadora y que existan de una forma previa, ya que la finalidad es proteger al trabajador o empleado de posibles abusos y explotaciones laborales por parte de su empleador.

Desde el año de 1963, el salario mínimo se ha incrementado con alguna periodicidad en Guatemala. Sin embargo, los salarios no han crecido al mismo ritmo que han aumentado los precios. Si comparamos el salario mínimo con los precios de la canasta básica familiar, podemos determinar cuál es el salario real de un trabajador, es decir, cuál es su capacidad de comprar bienes y servicios, para satisfacer sus necesidades. (Compendio de Historia de Guatemala, 1944-2000, p. 196).

Al analizar este tema y verificar el aumento, se puede establecer que los salarios no han crecido al mismo ritmo que han aumentado los precios de la canasta básica.

Para evitar la falta de armonía entre la cantidad de dinero que se fija para el salario mínimo y la realidad económica del país, es decir el costo de vida, se deben tomar en cuenta diferentes factores sociales, culturales y económicos que se indican en el artículo 103 del Código de Trabajo, además de los establecidos en tratados internacionales en materia laboral ratificados por Guatemala, como es el Convenio 131 sobre la Fijación de Salarios Mínimos de la Organización Internacional del Trabajo, que en su artículo 3 literal a) contempla una serie de elementos que los países deberán cumplir al momento de establecer los salarios mínimos, para evitar violar los derechos de la clase trabajadora, elementos que según el Acuerdo Gubernativo Número 278 – 2021 en el que se fijó el salario mínimo en Guatemala para el año 2022, se tomaron en cuenta sin falta uno solo de ellos. Tema que se abordará a continuación.

El salario mínimo 2022 en Guatemala

El monto del salario mínimo que rigió durante el 2022 en Guatemala fue anunciado por medio del Acuerdo Gubernativo número 278-2021, el cual fue publicado el 17 de diciembre del 2021 en el Diario Oficial y que cobró vigencia a partir del 1 de enero del siguiente año. Dicho acuerdo estableció los montos del salario mínimo a pagarse por parte de los patronos a sus empleados para el 2022 de la siguiente forma: para la clase trabajadora de las actividades agrícolas Q. 94.44 diarios; para la clase trabajadora de las actividades no agrícolas Q. 97.29 diarios y para los trabajadores de la actividad exportadora y de maquila Q. 88.91 diarios. Indicando además que, en cualquiera de estas actividades, por hora se debía pagar la parte proporcional que corresponde según la jornada en la que se labore, sin especificar nada más.

La fijación de dicho monto significó un aumento del 4.75% para las tres actividades económicas, lo que equivale en el caso de las actividades agrícolas a un aumento de Q. 4.28 diarios y Q. 130.18 mensuales, teniendo derecho a un salario mínimo mensual de Q. 2,872.55, al cual solo si se le agrega la bonificación incentiva de Q. 250.00, llega a Q. 3,122.55 al mes. Para las actividades no agrícolas representó un aumento de Q. 4.41 diarios y Q. 134.14 mensuales, teniendo derecho a un salario mínimo mensual de Q2, 959.24, al cual solo si se le agrega la bonificación incentiva de Q. 250.00, llega a Q3,209.24 al mes. Mientras

que para la actividad exportadora y de maquila representó un aumento de Q. 4.03 diarios y Q. 122.58 mensuales, teniendo derecho a devengar un salario mínimo mensual de Q. 2,704.35, al cual si se le agrega la bonificación incentiva de Q250.00, llega a Q. 2, 954.35 al mes.

Este incremento al salario mínimo en Guatemala se realizó luego de que el país mantuviera el mismo salario mínimo por dos años, debido a que el último aumento a dicha remuneración se registró en el 2019, año en que se anunció un incremento del 3% en el monto del salario mínimo que debían pagar los patronos para el 2020 únicamente para las actividades no agrícolas y actividades de exportación y de maquila, debido a que se excluyó de dicho incremento a la actividad agrícola, la cual continuó devengando el mismo salario del 2019. A finales del 2020, el gobierno de turno a cargo del doctor Alejandro Giammattei, decidió no decretar un incremento al salario mínimo atribuyéndolo a los problemas económicos que enfrentaba el país a causa del covid-19, continuando con el mismo salario que decretó su antecesor Jimmy Morales en 2019.

A pesar de que el ingreso mensual aumentó, en ninguno de los rubros de la actividad económica este alcanza a cubrir la Canasta Básica Alimentaria, la cual para junio de 2022 rondaba los Q. 3,311.95, equivalentes a 427 dólares. El sector económico con un ingreso mensual menor es el que corresponde a exportadora y maquila con Q. 2,954.35. Un sector altamente feminizado, pero también es un sector con condiciones laborales precarias, situación por la cual este sector tendría mayor dificultad para adquirir los productos de consumo básico. (Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral, 2022, p. 4).

Según el análisis, del Observatorio en mención, el incremento que se decretó para el salario mínimo no fue adecuado, ni suficiente para garantizar una vida digna a la clase trabajadora.

El aumento que se decretó para el 2022 en el salario mínimo se realizó sin tomarse en cuenta las propuestas que el sector laboral había pedido a las comisiones paritarias, situación ante la cual, según lo expuesto por la Federación Sindical de Empleados Bancarios y Servicios del Estado “se envió una carta al, presidente de la República en la que se propusieron ajustar para el 2022 los salarios mínimos a Q. 100 diarios para las tres actividades económicas.” (Organización Internacional de Trabajo, 2021, p. 2). Propuesta que de haberse tomado en cuenta habría incrementado el salario por hora a Q. 12.50 y el mensual a Q. 3,041.77 más la bonificación incentiva de Q. 250.00, lo cual habría representado un aumento desde 8% hasta 17.8% dependiendo de la actividad económica.

En los últimos 30 años una familia que sólo percibe un salario mínimo no logra cubrir ni siquiera las necesidades mínimas de alimentación. Los aumentos significativos en los salarios y en el costo de la canasta básica alimenticia a partir de 1989, muestran, además los signos del proceso de inflación en la economía. Si bien estos datos se refieren únicamente a las personas empleadas en la economía formal, es decir, en empresas legalmente constituidas y que reportan el pago de salarios al Estado, el aumento de los precios también ha afectado a la economía informal, en donde los trabajadores además se enfrentan a la inestabilidad. (Compendio de Historia de Guatemala, 1944-2000, p. 197).

Las necesidades de los trabajadores y sus familias, junto a otros aspectos como lo son el costo de vida, las prestaciones de seguridad social y el nivel de vida relativo a otros grupos sociales, están contemplados en el

inciso a) del artículo 3 del Convenio 131 Sobre la Fijación de Salarios Mínimos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual al haber sido ratificado por Guatemala, deberá observarse y tenerse en cuenta al momento de fijarse el monto de esta remuneración mínima a la que tienen derecho los trabajadores de las distintas actividades económicas, lo cual está contemplado en su artículo primero. No obstante, todo lo relativo a este convenio y al cumplimiento del mismo por parte Guatemala se analizará en el capítulo siguiente.

La OIT

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), fue creada en el año de 1919 por el Tratado de Versalles, después de la Primera Guerra Mundial, durante la reunión de la Conferencia de la Paz. Fue creada con el objetivo de erradicar la injusticia social, las privaciones y la miseria en el ámbito laboral por medio de la adopción de un sistema de trabajo más humanitario a nivel internacional, en el que se contara con un número de horas y jornadas laborales establecidas, así como reglamentos de contratación definidos para evitar el sometimiento de la clase trabajadora a condiciones inhumanas y explotación laboral por parte de las empresas, industrias o instituciones, para lo cual se establecieron normas de trabajo de aplicación internacional, contenidas en diferentes tratados internacionales. En el año 1946 se convirtió en un organismo especializado de las Naciones Unidas.

Para Rodgers et al (2009) explica sobre la forma en la que está conformada la OIT:

La OIT constituye la principal autoridad en cuestiones de trabajo y política social dentro del sistema internacional. Es tripartita, puesto que los trabajadores y los empleadores participan junto con los gobiernos en las decisiones relativas a su programa y en la adopción de sus instrumentos. El número y el carácter de sus Miembros hacen de ella una organización prácticamente universal. Tres órganos supervisan y llevan a cabo su labor: la Conferencia Internacional del Trabajo, que congrega anualmente a todos sus Miembros, el Consejo de Administración, elegido por la Conferencia, que se reúne tres veces al año, y la Oficina, dirigida por el Director General, que es designado por el Consejo de Administración (p. 12).

Las normas de trabajo que adopta la Organización Internacional del Trabajo contienen principios que tienen que ser respetados por los gobiernos que las ratifican, ya que al ser tripartita dichas normas son negociadas por medio de foros multinacionales en los que participan representantes de los trabajadores, empleados y gobiernos. Desde el año 1919 en el que fue su fundación dicha organización ha logrado la adopción de no menos de 188 convenios y 199 recomendaciones destinados a la cobertura y protección de diferentes aspectos del derecho laboral y las relaciones de trabajo, entre los que están: la seguridad en el trabajo, la salud, la seguridad social, la inspección del trabajo, la formación, el empleo, las clases de trabajo, la migración y el empleo, así como todo lo relacionado al pago mínimo al que tiene derecho el trabajador, como es el caso del convenio 131 Sobre la Fijación de Salarios Mínimos.

Convenio 131 de la OIT

El Convenio 131 sobre la fijación de salarios mínimos de la Organización Internacional del Trabajo, fue aprobado durante la quincuagésima cuarta reunión que se celebró en Ginebra el 3 de junio de 1970, durante la cual además de realizarse recomendaciones sobre la fijación de salarios mínimos, también se acordó la elaboración de un convenio internacional que contemplara los mecanismos adecuados para la fijación del monto mínimo que se debía pagar como salario a los trabajadores en remuneración de su trabajo, enfocado principalmente en los países en vías de desarrollo, lo cual constituyó uno de los puntos centrales y específicos del orden del día contemplado en dicha reunión, procediendo así a la elaboración y aprobación de dicho convenio, el cual entró en vigencia el 29 de abril de 1972.

Para Estrada (2019) refiere la importancia de contar con normas internacionales en materia laboral indicando lo siguiente:

Si bien las normas internacionales de trabajo se desarrollan a causa de una creciente preocupación por afrontar determinados problemas, los instrumentos jurídicos sobre la fijación de salarios mínimos que a su vez sean adecuados y vitales para todos los que tengan empleo y necesiten de esta clase de protección, vienen motivados por la determinación internacional de concretar factores adicionales para la fijación de una tasa mínima salarial por ser un instrumento eficaz de protección social como un elemento de la política de desarrollo económico y social (p. 1035).

Según el Convenio 131 es un instrumento con identidad propia que no revisa ninguno de los otros convenios existentes sobre salarios mínimos a los cuales solamente complementa, en cumplimiento a lo que estos establecen con respecto al salario que se le debe pagar a las diferentes clases trabajadoras de los Estados Miembros que los hayan ratificado, siendo su objetivo fundamental la protección de los trabajadores contra remuneraciones económicas que sean indebidamente bajas, que no les garanticen el acceso a una vida digna de forma individual y familiar, requiriendo a los países que lo ratifiquen la obligación de establecer un sistema de salarios mínimos “que se aplique a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema.” (Convenio 131, Organización Internacional de Trabajo, 1970, artículo 1).

Los Convenios son un conjunto de normas internacionales de trabajo que imponen obligaciones a los Estados y cuya finalidad es mejorar las condiciones de empleo en todo el mundo, deben ser ratificados por los Miembros de la OIT. Los Estados Miembros que han ratificado un Convenio están obligados a adecuar las leyes nacionales de acuerdo con las normas del Convenio ratificado; crear nuevas leyes para hacer realidad las normas del Convenio. Promover políticas para que se conozcan y cumplan las normas del Convenio. Informar anualmente a la OIT en las memorias, sobre las medidas que está tomando para hacer realidad las normas del Convenio. Aceptar las recomendaciones de la OIT. (Oficina Internacional del Trabajo, 2006, p. 37).

Guatemala como Estado Miembro de la Organización Internacional del Trabajo, ratificó este convenio el 3 de mayo de 1998, hecho por el cual el país está obligado a su cumplimiento. Dicho convenio está conformado por un total de 14 artículos, de los cuales se aborda el

artículo 3 específicamente en su literal a), debido al tema central de la investigación. En el artículo en mención se contemplan los elementos que deben de tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos en los países que hayan ratificado el convenio. Tema que se abordará de una forma más amplia en el siguiente título, en el cual se realizará un análisis del inciso a) del artículo 3 del Convenio 131, de la Organización Internacional del Trabajo.

Análisis del inciso a) artículo 3 del Convenio 131 de la OIT

Como se indicó, el Convenio 131 fue ratificado por Guatemala en el año de 1998, publicado en el Diario Oficial de Centro América, el 11 de agosto del mismo año. En la literal a) del artículo 3 dicha normativa contempla los elementos que deben tenerse en cuenta e incluirse para determinar el nivel de los salarios mínimos en los países que hayan ratificado el convenio en mención. Los elementos a los que se refiere puntualmente la literal de dicho artículo son los siguientes: 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, salud, social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales.

Establecer y ajustar los niveles salariales es tal vez la parte más difícil del proceso de fijación de los salarios mínimos. Si se establece un nivel demasiado bajo, el salario mínimo tendrá poco efecto en la protección de los trabajadores y sus familias contra el pago de salarios indebidamente bajos o la pobreza. Si se establece un nivel demasiado

alto, los salarios mínimos serán poco respetados y/o tendrán efectos adversos en el empleo. Hace falta adoptar un enfoque equilibrado y basado en datos fácticos que tenga en cuenta, por una parte, las necesidades de los trabajadores y sus familias y, por la otra, los factores económicos. (Organización Internacional del Trabajo, 2007, p. 14).

Lo que explica que los elementos de la literal a) artículo 3 del Convenio 131, de la Organización Internacional de Trabajo, fueron establecidos con la finalidad de evitar la explotación de la clase asalariada, al recibir como pago por su trabajo una remuneración mínima por debajo del costo de la vida, teniendo que enfrentarse a la problemática de no poder costear sus necesidades básicas como la alimentación el vestuario y la salud, acrecentando así los niveles de pobreza de las distintas sociedades. Además de buscar la adopción por parte de los países miembros, de una política de salarios mínimos con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo, siendo estas más justas para preservar la dignidad de las personas trabajadoras.

Para Fernández (1996):

Una de las principales aspiraciones de todo ordenamiento laboral es la obtención de salarios que permitan una existencia digna del trabajador. Nuestra constitución, en la literal a, del artículo 102, proclama el derecho (social) a “condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna”, y en la literal siguiente señala que “todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley”. La implementación de salarios mínimos se fundamenta en esa necesidad de asegurar salarios decorosos a los trabajadores. (p. 206).

El análisis sobre la importancia de tomar en cuenta los diferentes aspectos económicos, sociales y culturales para la fijación de un salario mínimo que contribuya al desarrollo del trabajador.

A continuación, se abordan cada uno de los elementos que conforman el inciso a) del artículo 3 del Convenio 131, de la Organización Internacional del Trabajo, con la finalidad de definirlos de forma individual, para explicar en qué consiste cada uno de estos, ya que son los que deben de tomarse en cuenta al momento de fijar el salario mínimo, en los países donde ha sido ratificado el convenio, como es el caso de Guatemala. Como Estado parte de este convenio, Guatemala, lo ratificó mediante el acuerdo número 131, de fecha 03 de junio del 1970, integrando así, el bloque constitucional, de conformidad con lo establecido en los artículos 44 y 46 de la Constitución Política de la República. Por lo que a continuación se realiza una explicación con respecto a estos aspectos iniciando por las necesidades de los trabajadores y sus familias.

Necesidades de los trabajadores y sus familias

Las necesidades de los trabajadores y sus familias es el primer aspecto que contempla el inciso a) del artículo 3 del Convenio 131, de la Organización Internacional del Trabajo, a considerarse para la fijación del monto de los salarios mínimos, esto con el objetivo de que dicha

remuneración sea provechosa para quien la recibe, permitiéndole al trabajador poder sufragar sus necesidades y las necesidades de su familia, por lo cual también se tendrán en cuenta los factores económicos por los que atraviesa el país, así como su desarrollo social y cultural, ya que solo así se podrá evitar un deterioro de la calidad de vida y un incremento en los niveles de pobreza y pobreza extrema de la clase trabajadora que depende del salario que recibe para sobrevivir y de sus dependencias.

En primer lugar, las necesidades de los trabajadores y sus familias no pueden considerarse en abstracto, sino que deben entenderse en relación con el nivel de desarrollo económico y social de un país, teniendo en cuenta las opiniones de los interlocutores sociales. En segundo lugar, que un salario mínimo sea suficiente o no para cubrir las necesidades de una familia dependerá del tamaño de ésta, por lo que la situación de cada trabajador será diferente. Y dicha situación también dependerá de cuántos miembros del grupo familiar ganan el salario mínimo, y del costo de la vida a nivel local. Por todas estas razones, habría que asegurar niveles de vida de un mínimo suficiente aplicando de forma combinada tasas salariales mínimas. (Oficina Internacional del Trabajo, 2007, p.5).

Para considerar de forma integral las necesidades de los trabajadores y sus familias al momento de fijar el monto del salario mínimo, resulta esencial el hecho de realizar estimaciones reales del costo de vida básico de lo que necesita un trabajador y su familia para vivir de forma adecuada, sin caer en lo precario, lo cual se logra adicionando los gastos de vivienda, alimentación, salud, educación, así como los gastos por recreación y participación en la vida comunitaria, teniendo en cuenta también las líneas de pobreza por las que atraviesa el país, así como el

umbral de lo que se considera un salario digno. “Las necesidades y líneas de pobreza relativas se definen como proporción (a veces, el 60 por ciento) de los ingresos medios de los hogares. Las líneas de pobreza relativa captan mejor el costo de la inclusión social.” (Organización Internacional del Trabajo, 2007, p. 5).

Nivel de salarios en Guatemala

El nivel de salarios del país es el segundo aspecto que, según la Organización Internacional del Trabajo, se debe considerar al momento de la fijación del salario mínimo en los países miembros que hayan ratificado el Convenio 131, siendo la referencia para determinar este monto, la relación del salario mínimo con respecto a los salarios que se le pagan a los trabajadores medios, a través de lo cual también se establecen los niveles medios de productividad y los factores económicos que caracterizan la realidad del país. “El nivel salarial medio viene dado por la medida de todos los salarios percibidos por los individuos, con independencia de su categoría profesional.” (Samuelson y Nordhaus, 1999, p. 418).

Los factores que son determinantes para establecer las diferencias salariales entre las categorías profesionales según Samuelson y Nordhaus (1999), son el valor relativo del producto; el coste requerido para adquirir la cualificación o preparación necesaria; la escasez relativa

de ciertas especializaciones laborales; el interés relativo del trabajo; la movilidad del trabajo; el poder negociador comparativo; la costumbre y la legislación (p. 418). El primero de estos factores se refiere, al salario que recibe un trabajador de acuerdo con su preparación profesional y el conocimiento que tenga sobre la labor que realiza. El segundo se refiere a la obligación que tienen los empresarios a pagar el costo que representa la preparación profesional de sus trabajadores. El tercero hace referencia a que entre más especializado sea el trabajador, mejor debe pagársele.

El cuarto factor se refiere a la diferencia en el salario que existe entre los trabajos que requieren de mayor riesgo, los cuales deberán ser mejor remunerados que aquellos que son más sencillos en los que el trabajador no corre ningún peligro en su integridad física. El quinto factor se enfoca en la concentración de la mano de obra en un lugar determinado y cómo influye está en las diferencias salariales, las cuales tienden a reducirse con la disponibilidad de los trabajadores de desplazarse en busca de trabajo. El sexto se refiere al poder que tiene la negociación de los trabajadores para obtener mejoras salariales, como cuando existen sindicatos en las empresas, mientras que el séptimo factor se refiere a la forma en la que tanto la legislación como la costumbre influyen en las diferencias salariales en algunos países.

Entendiéndose entonces que para calcular el salario mínimo con relación al nivel de salarios del país, se debe tomar en cuenta el valor que corresponde a la cantidad que se encuentra en el punto medio de la repartición, también conocida como la mediana salarial, es decir, que de cinco valores que se tengan sean estos por dar un ejemplo 3, 4, 5, 6, y 7 el valor medio correspondería a 5, constituyendo este valor un punto de referencia importante, principalmente en aquellos países en los que predomina la desigualdad salarial entre el sector trabajador. Para realizar dicho cálculo es importante “comparar el salario mínimo mensual de los trabajadores empleados en horarios normales, a tiempo completo (o según modalidades equivalentes al tiempo completo).” (Organización Internacional del Trabajo, 2007, p. 9).

El costo de vida

El costo de vida es el otro aspecto que considera la Organización Internacional del Trabajo, que debe ser tomado en cuenta por los Estados para decidir el monto del salario mínimo a devengar por sus trabajadores, aspecto que se debe de considerar con relación al aumento del nivel general de los precios en el país, debido a que la inflación tiende a disminuir el valor real de los salarios mínimos a medida que transcurre el tiempo. En este sentido uno de los indicadores que contribuye a recoger los cambios en los precios es el índice de precios al consumidor, ya que dicho índice da seguimiento a la evolución temporal

de los precios de la canasta básica, canasta vital y los precios de bienes y servicios que compran los consumidores.

En Guatemala existe una estructura económica que coadyuva a generar una serie de fenómenos propios del capitalismo, que es el caso del denominado proceso inflacionario, el costo de vida, la imposición de precios monopólicos, insuficiente producción destinada al mercado interno, y otros más que provienen de la demanda, de la oferta y de factores psicológicos. La presencia en la economía de esos elementos determina que se distorsione e incremente el nivel general de precios de los valores de uso, provocando la pérdida del poder adquisitivo del dinero, con énfasis en la consecuente desvalorización del precio de la mercancía fuerza de trabajo. (Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales, 2021, p. 2).

La importancia de tomar en cuenta el costo de vida, como uno de los factores para la determinación del monto del salario mínimo, se debe al hecho de que para la mayoría de los asalariados, los ingresos que reciben por el trabajo que realizan para un empleador como parte de una relación laboral, representa la fuente principal de sus ingresos totales, si no es que el único ingreso del que dependen no solo para su subsistencia, sino para el sostenimiento de su familia, por lo que el ingreso que reciban en concepto de salario determinará su capacidad adquisitiva en cuanto a la cantidad de los alimentos o artículos que conforman la canasta básica, así como los bienes y servicios en el mercado.

El comportamiento en la inflación influye en el costo de vida, viéndose reflejada en el Costo de la Canasta Básica de Alimentos, así como en el Costo de la Canasta Básica Vital, que históricamente ha sido desfavorable para las familias guatemaltecas, dado que los precios de los productos alimenticios se incrementan constantemente limitando la capacidad de compra. Desde hace aproximadamente dos décadas, en Guatemala se dejó de calcular la canasta básica para fines de negociación de los salarios mínimos, es por ello que la brecha entre ambos se amplía cada vez más. (Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 2013, p. 5).

La definición anterior explica que, el costo de vida es un indicador de lo costoso que puede ser para una persona vivir en determinado lugar, siendo importante considerarse en el monto del salario mínimo, ya que el equilibrio de este y el costo de vida, le permite al trabajador asalariado el acceso a una vida digna, al poder obtener a un ingreso económico con el cual pueda cubrir gastos de alimentación, educación, vestido, salud, vivienda, transporte, entre otros, que se constituyen esenciales para su diario vivir. Lo cual contribuiría también a reducir diferentes problemáticas sociales como la brecha de desigualdad social, así como los niveles de pobreza y pobreza extrema en los distintos países.

Para León (1948):

La expresión "costo de la vida" se emplea en el lenguaje popular para aludir al valor monetario del conjunto de artículos de consumo y servicios que entran en el presupuesto habitual de una familia. En la terminología estadística, la expresión "costo de la vida" se refiere al valor monetario de aquella colección de bienes y servicios que se suponen efectivamente consumida por una "familia típica" perteneciente a un grupo social previamente definido. En otros términos, indica el gasto monetario que la "familia atípica" debe realizar para procurarse una cierta colección de artículos que constituye, por definición, su consumo normal (p. 279).

Para evitar que la brecha entre el costo de vida y los salarios mínimos sea cada vez más grande, afectando así a los trabajadores, la Organización Internacional del Trabajo contempla en sus diferentes convenios como es el caso del Convenio 131, la fijación periódica de esta remuneración, con el objetivo de adaptar los salarios mínimos a la realidad nacional de cada país, ya que al hacerlo de esta forma se logra

un adecuado equilibrio al disponer de enfoques claros sobre el contexto económico por el que se atraviesa, dado que “en los efectos sociales y económicos de los salarios mínimos no son nunca totalmente predecibles, es esencial asegurar que el impacto de los ajustes del salario mínimo sea adecuadamente vigilado y estudiado” (Organización Internacional del Trabajo, 2007, p. 2).

Para Sabogal (2011):

En la mayoría de las ocasiones, el salario mínimo no ha sido incrementado en la misma proporción en que se incrementa el costo de vida, por lo que en realidad no ha existido un incremento efectivo, puesto que los ínfimos incrementos concedidos, no alcanzan a cubrir la pérdida de la capacidad adquisitiva del dinero en el último año. Esto ha sido una clara inobservancia de lo contemplado por la ley en el sentido que uno de los factores para la fijación del salario mínimo es precisamente el costo de la vida, que, por su efecto en la calidad de vida del trabajador, debe ser el factor predominante (p. 143).

A pesar de la recomendación de la Organización Internacional del Trabajo, la brecha entre el salario mínimo y el costo de vida cada vez es mayor.

Las prestaciones de seguridad social

Las prestaciones de seguridad social son un elemento importante para considerar en la fijación del salario mínimo, según el Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo, debido a que estas surgen precisamente de la relación laboral entre un empleado y su patrono, constituyéndose como un beneficio mínimo, o un bono incentivo, como

se les conoce en Guatemala, que se entrega al trabajador para mejorar sus condiciones de vida y parcialmente las de su familia, al permitirle una cobertura social ante diferentes situaciones como enfermedades, vejez, invalidez o sobrevivencia, siendo éstas prestaciones no solo esenciales sino obligatorias para los empleados que realizan trabajos en relación de dependencia.

Dar protección mínima a toda la población del país, a base de una contribución proporcional a los ingresos de cada uno y de la distribución de beneficios a cada contribuyente o a sus familiares que dependan económicamente de él, en lo que la extensión y calidad de esos beneficios sean compatibles con lo que el interés y la estabilidad sociales requieran que se les otorgue; dicho régimen de seguridad social obligatorio debe estructurarse inspirándose en ideas democráticas, tanto de verdadero sentido social como de la libre iniciativa individual. (Segundo y Tercer considerando de la Ley Orgánica del Seguro Social, Decreto 295, p. 1).

En Guatemala, el financiamiento de estas prestaciones sociales se realiza de una forma tripartita, por medio de la cual el Estado, los patronos y los trabajadores afiliados al régimen del seguro social aportan de manera proporcional al mismo, la aportación que cada uno realiza se determina como un porcentaje del salario, prohibiéndose que las cuotas que hace el patrono se deduzcan de los salarios de los trabajadores. Mientras que la cuota del Estado como tal y como patrono, se debe financiar con los impuestos que al efecto se creen o determinen. Razón por la cual, si los patronos incrementaran las remuneraciones que pagan a sus trabajadores, el volumen de las cotizaciones aumentaría y los ingresos de la Seguridad Social tendrían un incremento también.

Las tres partes deben contribuir a sufragar el costo total de los beneficios que en determinado momento se den, en la siguiente proporción: Trabajadores 25%; Patronos 50% y Estado 26%. Sin embargo, dichas proporciones pueden ser variadas si se trata de la protección contra riesgos profesionales o de trabajadores que solo devenguen el salario mínimo, en cuyos casos el Instituto queda facultado para poner la totalidad de las cuotas de trabajadores y de patronos a cargo exclusivo de estos últimos; o si se trata de trabajadores que por su elevado nivel de salarios tienen mayor capacidad contributiva que el promedio de trabajadores, en cuya circunstancia se pueden elevar sus cuotas. (Ley Orgánica del Seguro Social, 1946, artículo 39).

Lo que indica la importancia de tomar en cuenta las prestaciones de seguridad social en la fijación del salario mínimo, ya que los trabajadores aportan al régimen de seguridad social, con base al salario que su empleador les pague, según el trabajo que realicen. Razón por la cual este es uno de los factores a considerar que la Organización Internacional del Trabajo señala a los Estados que han ratificado el Convenio 131, ya que en la medida en la que el monto del salario mínimo incrementa, también aumenta la contribución mínima que se realiza a la Seguridad Social, con el objetivo de beneficiar a los trabajadores y la cobertura de sus familiares que dependen económicamente de ellos.

El nivel de vida relativo de otros grupos sociales

Con respecto al nivel de vida relativo de otros grupos sociales, dicho convenio se refiere a la inclusión de los factores sociales y económicos con el objetivo de fijar un nivel de salarios mínimos que beneficien tanto a los trabajadores como a la sociedad en general, propiciando reducir no

solo las diferencias salariales que existen entre hombres y mujeres, sino de reducir la brecha de desigualdad y los índices de pobreza y pobreza extrema, pues aunque “la pobreza es un concepto que va más allá del tema económico y monetario, el salario, más bien su monto, es muy buen indicador de los niveles de pobreza de las personas” (Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales, 2014, p. 5).

Según el informe mundial sobre salarios de la Organización Internacional del Trabajo (2017), indica lo siguiente:

En los últimos años, muchos países han adoptado o aumentado el salario mínimo como forma de apoyar a los trabajadores y trabajadoras pobres y de reducir la desigualdad salarial. De los datos recientes se infiere que fijar el salario mínimo en un nivel adecuado puede aumentar los ingresos de los trabajadores mal remunerados –muchos de los cuales son mujeres– sin que ello tenga efectos negativos significativos sobre los puestos de trabajo. Ahora bien, la fijación de un salario mínimo es un acto de equilibrio: debe tener una base empírica, producirse tras la celebración de consultas con los interlocutores sociales, y, si procede, con su participación directa en pie de igualdad (p. 2).

En Guatemala, la periodicidad para fijar el incremento al salario mínimo se realiza de forma anual, y el Estado tiene la obligación de establecer un monto adecuado que esté basado en las necesidades de los trabajadores y sus familias, el nivel de los salarios del país, los índices reales del costo de vida, las prestaciones de seguridad social y el nivel de vida relativo a otros grupos sociales, no solo por ser los aspectos contemplados en la literal a) del artículo 3 del Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo, sino por el hecho de que Guatemala como Estado Miembro de dicha Organización se adhirió al

convenio y lo ratificó, volviéndose este obligatorio en su cumplimiento para el país.

Según lo establecido en los considerandos del Acuerdo Gubernativo 278 – 2021, por medio del cual el Organismo Ejecutivo dio a conocer a los guatemaltecos el aumento en el monto del salario mínimo en el país para el año 2022, para la fijación de dicho incremento se tomaron en cuenta cada uno de los aspectos considerados en el Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo, así como los indicados en el artículo 103 del Código de Trabajo, con el objetivo de que las distintas clases trabajadoras del país, entiéndase la actividad agrícola, no agrícola y de exportación y maquila, recibieran como retribución a su trabajo una remuneración digna, por medio de la cual pudieran satisfacer sus necesidades básicas, como la alimentación, el vestuario y la salud. No obstante, este tema que será abordado en el siguiente capítulo.

Derecho al trabajo en Guatemala

El trabajo es un derecho humano que debe ser garantizado por los distintos países a nivel mundial, por medio de la creación de oportunidades laborales de manera equitativa y sin discriminación alguna, para que sus ciudadanos puedan acceder a una remuneración económica que contribuya a que gocen de una vida digna. En Guatemala este derecho humano está regulado en el ordenamiento jurídico vigente,

como es el caso, en el artículo 101 indica que: “el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social” (Constitución Política de la República, 1985). En dicho artículo también se establece que el régimen laboral del país se organiza con base a principios de justicia social. Mientras que en el artículo 102 de dicha normativa se establecen los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo.

Dentro de los derechos sociales mínimos, que fundamentan la legislación del trabajo, la carta magna estipula que:

En el artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala (1985) enumera los siguientes: a) la libre elección de trabajo y condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna; b) remuneración equitativa; c) igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones; d) pago al trabajador en moneda de curso legal; pudiendo el trabajador del campo recibir productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario; e) inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley; f) fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley.

El artículo antes mencionado contempla un total de 21 derechos sociales mínimos que forman parte del fundamento de la legislación del trabajo en el país, dentro de los cuales también están: la fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley; las jornadas ordinarias de trabajo efectivo diurno, nocturno y mixto, contemplando las horas específicas que corresponden a cada una, determinando que todo trabajo que exceda de dichas horas corresponderá a una jornada extraordinaria y deberá ser remunerada como tal. También se indica el derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria

de trabajo y al goce de las vacaciones remuneradas cada año, la obligación del patrono de pagar el aguinaldo, la protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

Además de la prohibición del trabajo de los menores de catorce años, el trato adecuado de los mayores de sesenta años, la protección y fomento al trabajo de minusválidos, ciegos, personas con deficiencias físicas, sensoriales o psíquicas, la preferencia de los trabajadores nacionales ante los extranjeros, la obligación del patrono de indemnizar a los trabajadores en caso de despido injustificado, la obligación del patrono de entregar indemnización al cónyuge, hijos menores de edad o incapacitados del trabajador que fallezca, el derecho de la sindicación libre de los trabajadores, el derecho de los trabajadores a pensiones por invalidez, jubilación y sobrevivencia, la obligación del patrono del pago de daños y perjuicios de no probar la causa justa del despido y la participación del Estado en convenios y tratados internacionales en materia laboral que beneficien a los trabajadores.

Para Arroyo y Montoya (2017):

El derecho humano al trabajo se entiende entonces como aquella prerrogativa de corte social por virtud de la cual todas las personas debemos tener acceso a un empleo digno, bien pagado, en condiciones de libertad e igualdad, libre de discriminación y cualquiera que sea la naturaleza del mismo, siempre y cuando se adecue a la normatividad respectiva. Es un derecho fundamental de la mayor importancia para construir un

proyecto vital, pues por medio del trabajo se obtienen los medios y recursos para adquirir bienes muebles e inmuebles, indispensables para la vida en sociedad (p. 11).

El derecho al trabajo es uno de los derechos fundamentales por excelencia dada la importancia que el empleo tiene en cualquier sociedad.

Con base a los aspectos considerados anteriormente se puede decir entonces que el acceso al trabajo es uno de los derechos fundamentales del ser humano, al constituirse como un medio de subsistencia para los trabajadores y sus familias, por medio de la remuneración económica que reciben, siendo importante, por lo mismo, la regulación jurídica de la relaciones laborales, no solo para evitar la violación de este derecho al someter a los empleados a condiciones de explotación y tratos crueles o denigrantes, sino para permitir el desarrollo y la adopción de políticas públicas enfocadas en la mejora laboral de los trabajadores, respetando su dignidad humana y garantizándoles un estado de bienestar, seguridad y salud durante la prestación de su servicio.

No obstante, de ser el acceso al trabajo en Guatemala un derecho regulado en la legislación vigente, con el objetivo de garantizarle el acceso a una vida digna a sus ciudadanos, este no es efectivamente garantizado, ya que a pesar de que el país cuenta con una de las tasas más bajas de desempleo de América Latina, ubicada en un 2.5% según la última Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos elaborada y publicada

en febrero de 2022 por el Instituto Nacional de Estadística de Guatemala, persisten los empleos de mala calidad, con remuneraciones que no alcanzan a cubrir el pago del salario mínimo, así como la disminución de la cobertura de la seguridad social, factores que incrementan la desigualdad y la pobreza.

Al respecto Velázquez (2022) expone:

Como parte del deterioro prevalente en la calidad del empleo en Guatemala, ha descendido la cobertura de la vinculación entre el empleo asalariado y la seguridad social, especialmente entre las generaciones de fuerza laboral más jóvenes. Entre 2000 y 2018, el porcentaje de población ocupada como asalariada que cotiza a la seguridad social ha bajado 6,53 puntos porcentuales en el caso de los hombres de 15 a 24 años, 6,31 puntos en los hombres de 25 a 49 años, 3,30 en los hombres de 50 a 64 años, 12,8 puntos en las mujeres de 15 a 24 años y 0,45 puntos en las mujeres de 25 a 49 años. No obstante, ha subido 0,28 puntos en las mujeres de 50 a 64 años (p. 53).

La importancia de respetar el acceso al trabajo como un derecho humano, radica en que de esta forma se dignifica al trabajador al ofrecerle condiciones adecuadas y seguras al momento de la prestación de sus servicios, además de garantizarle la generación de ingresos económicos que le permitan acceder a la compra y consumo de bienes y servicios que le ayuden a satisfacer sus necesidades básicas, como la alimentación, vestido, salud, educación, así como su desarrollo integral y el desarrollo de su familia. Siendo importante por lo mismo, el pago de un salario mínimo acorde con la realidad económica del país, para evitar remuneraciones que no alcancen a cubrir el costo de vida, el cual como se detalló anteriormente depende de la cantidad de artículos, bienes y

servicios que una persona puede obtener según su capacidad adquisitiva, no obstante, este tema se desarrolla a continuación.

Canasta básica alimentaria y canasta básica ampliada 2022

Se le conoce como canasta básica alimentaria al conjunto de alimentos que representan la cantidad mínima de alimentos que los miembros de un hogar necesitan para satisfacer al menos el aporte energético y proteínico, más no ideal, que les ayude su subsistencia diaria. En Guatemala, la canasta básica alimentaria está conformada por 34 productos y según el Instituto Nacional de Estadística esta cuantifica los gramos sugeridos para un hogar de cuatro miembros, lo cual cubriría el requerimiento energético de 2,262 calorías, ajustándose en la medida de lo posible al patrón cultural, capacidad adquisitiva, así como la disponibilidad y precios de los alimentos a nivel local, aunque no sea lo que realmente necesita una persona para nutrirse.

El costo total de la canasta básica alimentaria a inicios de 2022 en Guatemala ascendía a Q3,110.18 y para finales de dicho año la misma se incrementó a 3,634.18, con lo cual registró un aumento del 17% al finalizar el año en comparación con el 2021. Los 34 productos que conforman dicha canasta son: cereales como la avena, pan francés, pan dulce, pastas de todos los tipos y tortillas de maíz; carnes como carne de res sin hueso, con hueso, carne de cerdo, pollo y embutidos; lácteos

como leche en polvo, leche líquida, queso fresco, queso duro y crema fresca; huevos, grasas y aceites; ; frutas, verduras, hortalizas, leguminosas, azúcar y misceláneos como preparación nutricional a base de maíz y soya, sal, sopas instantáneas en vaso, café en grano molido e instantáneo y aguas gaseosas.

El efecto en el Costo de la Canasta Básica de Alimentos es realmente perjudicial, ya que las familias ven limitada su capacidad de compra al no poder adquirir diariamente los alimentos que requiere una alimentación saludable que contenga la Dieta Básica Promedio, que les brinde la nutrición en base a sus necesidades, esto conlleva a un aceleramiento en la desnutrición a grandes sectores de la sociedad, provocando en los niños problemas de aprendizaje. El efecto que se produce en el nivel de vida de la población respecto al Costo de la Canasta Básica Vital es negativo debido que éste se incrementa mucho más proporcionalmente que el aumento de los salarios. (Instituto de Investigaciones Económicas, 2013, p. 6).

En Guatemala, para que una familia pueda satisfacer otras necesidades como una alimentación más adecuada y sana para garantizarles una vida saludable y un desarrollo pleno, así como tener acceso a vestuario, calzado, a una vivienda digna o en el mejor de los casos que sea una vivienda propia, a la compra de mobiliario, al acceso y atención de su salud, comunicaciones, transporte, a la recreación y cultura, a la educación, restaurantes, así como otros bienes y servicios diversos, necesitará acceder a la canasta ampliada o vital, la cual dobla el costo mensual de la canasta básica alimentaria, ya que según el Instituto Nacional de Estadística para finales de 2022 su precio ascendía a Q8,391.09, razón por la cual el ranking económico de Bloomberg, situó en 2022 a la canasta básica de Guatemala como la más cara de

Latinoamérica por encima de países como Venezuela, Honduras, Panamá, Ecuador, El Salvador, Bolivia y Perú.

Para Raymundo (2010) expone lo siguiente:

Bajo esta crisis, la familia guatemalteca ve inalcanzable un lugar donde vivir, una vivienda que asegura su bienestar social, un estilo de vida digno con alimentación y educación indispensable debido a que si no se puede cubrir la canasta básica alimentaria sana tampoco podrá cubrir la canasta básica vital. Lo cual indica que las familias guatemaltecas se quedan fuera de alcanzar un techo mínimo, una educación digna y un modo de vida justo porque necesitarían duplicar sus ingresos para cubrir la CBV, incluyendo la bonificación e incentivo de doscientos cincuenta quetzales (Q 250.00) (p. 6).

El salario mínimo 2022 y la canasta básica

El salario mínimo es esa remuneración mínima que el patrono tiene permitido pagarle a sus empleados y su fijación surgió con el objetivo de garantizarle a la clase trabajadora el acceso a un estándar de vida mínimo que les permitiera la satisfacción de sus necesidades básicas como la alimentación, el vestuario, la salud, la vivienda, la educación, entre otras, que contribuyeran a la promoción de su bienestar y desarrollo en general. Siendo este el motivo por el cual, para determinar su fijación, deban observarse diferentes aspectos sociales y económicos dentro de los cuales están las necesidades del trabajador y su familia y el costo de la vida, midiendo este último la variación en el nivel de los precios de los bienes y servicios, observando los niveles de inflación que impactan en los mismos.

Con un profundo contenido social, el salario determina la vida diaria del trabajador; es decir, su adecuada, justa o injusta remuneración, determina la calidad y el nivel de vida del trabajador y de su familia dependiente, ya que de este pago dependerá la cantidad y calidad de bienes y servicios que podrá adquirir para satisfacer sus necesidades materiales y espirituales de vida. Por lo mismo, los niveles de salarios también forman parte de los indicadores del grado de desarrollo de una sociedad; o bien, de los niveles de pobreza de un país (Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales, 2014, p. 1).

De acuerdo al análisis realizado por el Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales, un salario justo es un derecho humano económico universal, no un privilegio.

En Guatemala, el costo de vida o índice de precios del consumidor se mide por medio de la canasta básica alimentaria y la canasta básica ampliada o vital, por medio de la cual tanto el Instituto Nacional de Estadística como el Banco de Guatemala, analizan la inflación en los precios de las mismas tanto de forma mensual como anual. Lográndose determinar que los costos de ambas canastas han sufrido aumentos de manera constante en el país, llegando a reflejar una de las inflaciones más altas en el año 2022, con un nivel inflacionario de 9.2 % tal y como se señaló anteriormente. A continuación, se presenta un cuadro del porcentaje inflacionario de los precios de la canasta básica alimentaria en cada uno de los meses del 2022.

Tabla 1*Costo de la canasta básica y su inflación durante 2022 en Guatemala*

Período	Costo diario	Costo mensual	Inflación
Enero	Q103.67	Q3110.18	2.87%
Febrero	Q104.48	Q 3,134.40	2.98%
Marzo	Q106.05	Q 3,181.53	4.17%
Abril	Q107.27	Q 3,218.03	4.62%
Mayo	Q107.82	Q 3,234.62	5.82%
Junio	Q110.40	Q 3,311.95	7.55%
Julio	Q112.32	Q3,369.69	8.36%
Agosto	Q115.16	Q 3,454.98	8.87%
Septiembre	Q117.96	Q 3,538.94	9.03%
Octubre	Q121.13	Q3633.85	9.70%

Noviembre	Q120.61	Q.3,618.58	9.17%
Diciembre	Q121.13	Q3634.18	9.4%

Nota. Elaboración propia, con datos del Instituto Nacional de Estadísticas, INE y Banco de Guatemala, BANGUAT.

No obstante, este ritmo de crecimiento no es igual en el caso de los salarios mínimos, ya que la fijación de los mismos se realiza de forma anual en el país. En el caso del salario mínimo del 2022, este fue fijado por medio del Acuerdo Gubernativo No. 278-2021, publicado en el Diario de Centroamérica el 17 de diciembre de 2021. En el cual se indicó que los nuevos montos del salario mínimo fijados comenzarían a regir a partir del 1 de enero del 2022, además de indicarse en sus considerandos que para su incremento se tomaron en cuenta los elementos establecidos por la literal a) del artículo 3 del Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo. A continuación, se detalla el salario mínimo que se fijó para cada una de las actividades económicas.

Tabla 2*Monto del salario mínimo establecido para el 2022 en Guatemala*

Actividad económica	Salario diario	Bonificación	Salario mensual
Agrícola	Q94.44	Q250.00	Q3,122.49
No agrícola	Q97.29	Q250.00	Q3,209.24
Exportadora y de maquila	Q88.91	Q250.00	Q2,953.75

Nota. Como se muestra en la tabla, su función es explicar la información relacionada al salario otorgado por el Gobierno de la República de Guatemala, acuerdo Gubernativo número 278-2021, la cual devengaron los trabajadores en Guatemala, elaboración propia.

Una vez determinados los costos que correspondieron a la canasta básica alimentaria y la canasta básica ampliada o vital en el año 2022, en comparación con el monto de los salarios mínimos que devengaron las diferentes actividades económicas, agrícolas, no agrícolas y de

exportación y de maquila, se puede determinar que con el salario mínimo que devenga un trabajador en Guatemala, no logra cubrir el costo de todos los artículos que conforman la canasta básica alimentaria, la cual supera en cuanto al monto para su adquisición a la remuneración mínima establecida en el país, dejando en una situación de desventaja y vulneración total a los trabajadores y sus familias al no poder adquirir los productos de la canasta ampliada o vital, la cual contiene los artículos que necesitan las personas para vivir una vida digna.

El decir ahora que el dinero ya no vale nada pasó de ser un dicho a una realidad; ya que cuando se reduce el poder de compra de la moneda, esto definitivamente viene a reducir la cantidad de bienes y servicios que se pueden adquirir por una misma cantidad de dinero, afectando en la calidad de vida al trabajador asalariado principalmente los que cuentan con el sueldo mínimo. Sin embargo, con un incremento en la inflación no solo se ven afectados los trabajadores asalariados con sueldo mínimo, sino también las personas con salarios por debajo de los mínimos y, peor aún, las que no cuentan con ningún salario o sus ingresos son precarios (Instituto de Investigaciones Económicas, 2022, p. 8).

Por lo que en Guatemala, un trabajador asalariado, sin importar a que actividad económica pertenezca, sea esta agrícola, no agrícola o de exportación y maquila, siempre que gane tan solo el salario mínimo, no alcanzará a cubrir ni siquiera los alimentos necesarios para garantizar el requerimiento energético mínimo para sobrevivir, ya que para cubrir el costo de los 34 productos de la canasta básica alimentaria deberá tener un ingreso superior a Q3,634.18, monto al cual ascendió el costo de la canasta básica en el 2022, en cambio para poder adquirir los productos de la canasta ampliada deberá obtener un ingreso superior a dos salarios mínimos ya que el costo de las misma ascendió en el 2022 a Q8,391.09.

Situación por la cual a continuación se abordan algunas posibles soluciones.

Cumplimiento del inciso a) artículo 3 del Convenio 131 de la OIT en el salario mínimo 2022

Tomando en cuenta lo expuesto anteriormente, se puede apreciar que para la fijación del salario mínimo 2022 en Guatemala, no se tomaron en cuenta ninguno de los elementos que conforman el inciso a) del artículo 3 del Convenio 131 de la OIT, ya que el monto que recibieron las distintas clases trabajadoras como parte de dicho salario, fue insuficiente para atender no solo las necesidades de los trabajadores y sus familias, sino los demás factores que conforman el inciso en mención, como el costo de vida que se incrementó considerablemente, registrando para 2022 una inflación interanual de 9.2%, equivalente a la más alta en los últimos 14 años, ya que según el Instituto Nacional de Estadística, desde el 2008, cuando la inflación fue de 9.8%, el país no había registrado un ritmo inflacionario interanual tan alto.

Esta inflación impactó de forma directa, en el precio de diferentes grupos de mercancías importantes y esenciales para el sostenimiento y subsistencia de los hogares guatemaltecos, afectando principalmente a los alimentos de la canasta básica, la canasta ampliada y el transporte; debido al aumento de los precios de la gasolina, sin que se lograra una

estabilización de los precios, lo cual refleja no solo el incumplimiento de este convenio por parte de Guatemala, sino la violación a los derechos fundamentales de los trabajadores guatemaltecos, a quienes no se les garantiza un salario digno acorde a sus necesidades básicas como la salud, la alimentación, la vivienda y la educación.

Posibles soluciones a la problemática

Al ser el salario mínimo, una garantía social mínima que asiste a las distintas clases trabajadoras que laboran en relación de dependencia, es importante que los gobiernos en Guatemala, tomen en cuenta diferentes factores para su fijación, como los establecidos en la literal a) del artículo 3 del Convenio 131 de la Organización Internacional de Trabajo; con el objetivo de definir montos equilibrados, que no sean demasiado bajos, como para evitar que los trabajadores puedan cubrir sus necesidades básicas, así como el sostenimiento de sus hogares. Tampoco el establecimiento de montos demasiado elevados, que repercutan de forma negativa, en la tasa de desempleo o que simplemente no sean respetados por los patronos.

Por lo que dentro de las posibles soluciones está precisamente la definición de salarios mínimos equilibrados según el costo de vida del país, para lo cual se deben de tomar en cuenta tanto el costo de la canasta básica alimentaria, así como de la vivienda, la salud, el vestuario

y la educación a nivel nacional, con la finalidad que el monto mínimo que se fije sea adecuado para que los trabajadores y sus familias puedan satisfacer sus necesidades básicas. Ante lo cual resulta importante que el incremento de dicho salario se evalúe a cada seis meses y no en un año como se hace actualmente y se garantice su fijación periódica de acuerdo al costo de vida del país y no como sucedió en el 2022 año en el que según se demostró el salario mínimo no alcanzó para adquirir ni siquiera los productos de la canasta básica, mucho menos la de la canasta ampliada.

Sin embargo, para que esto se pueda concretar, se necesita de la existencia de políticas de empleo a nivel nacional, por medio de las cuales se garantice el acceso a empleos dignos y se disminuya la tasa de desempleo en el país la cual obliga a la población a laborar en el sector informal, donde ni siquiera tienen la garantía de obtener un ingreso mínimo para su subsistencia. También se requiere que, Guatemala cumpla con los tratados internacionales que ha ratificado en materia laboral, dándole cumplimiento a lo establecido en estos; como es el caso de lo contenido en la literal a) del artículo 3 del Convenio 131 de la OIT, analizada en esta investigación, estableciendo que no se dio cumplimiento. Tampoco se respetó lo estipulado en el Acuerdo Gubernativo número 278-2021, donde regula que se tomaran en cuenta los aspectos de dicha literal, para definir el monto del salario mínimo que regirá para el año 2022

En este sentido, las posibles soluciones a la problemática, que en los párrafos anteriores ya fueron desarrollados, se resumen: a) Definición de salarios mínimos, según el costo de vida del país, de las necesidades básicas e indispensables de los trabajadores y de sus familias; b) Respeto del bloque constitucional, para el cumplimiento de los tratados internacionales en derechos humanos, ratificados por Guatemala, en el presente caso, convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo, que garantiza el derecho humano al trabajo; c) Creación de políticas salariales, acorde a la realidad nacional, en cuanto al aspecto de desarrollo social y económico, en la legislación jurídica vigente en Guatemala; d) La fijación periódica del incremento del salario mínimo, en seis meses y no un año como se hace anteriormente, para que el mismo sea acorde a la realidad económica del país de Guatemala.

Conclusiones

En relación con el objetivo general que se refiere a establecer si el salario mínimo en Guatemala que se fijó durante el año 2022, cumple con lo contemplado en el inciso a) del artículo 3 del Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se concluye que, no se cumple con lo establecido por dicha normativa, ya que el monto del salario mínimo que recibieron los trabajadores en el 2022, fue insuficiente para atender sus necesidades y las de sus familias, sino los demás factores que contempla la literal a) del artículo analizado, como el costo de vida que se incrementó durante dicho año, llegando a reflejar el nivel de inflación más alto de los últimos 14 años en Guatemala.

El primer objetivo específico que consiste en, analizar el salario mínimo fijado en el Acuerdo Gubernativo 278-2021, tomando en cuenta elementos que se establecen en la literal a) del artículo 3 del Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo, al realizar el presente trabajo de investigación, se arribó a la conclusión de que, el salario establecido por medio de dicho decreto, no se ajusta a la realidad económica, social y laboral de los trabajadores asalariados del país; relegándolos así a la marginalidad y conflictividad social, truncando su proyecto de realización personal y familiar, al incrementar las brechas de desigualdad social y los índices de pobreza y pobreza extrema.

Con relación al segundo objetivo específico que consiste en, determinar si el salario mínimo 2022 en Guatemala es adecuado y remunerativo para garantizar una vida digna al trabajador y su familia, se concluye que, el salario mínimo que devengaron los trabajadores en el 2022, fue insuficiente para otorgarle el acceso al trabajador y a su familia a una mejor calidad de vida, ya que al ser el monto del mismo, menor en comparación con el costo de vida que se registró en el país durante dicho año, este salario no alcanzó siquiera a cubrir el total de artículos que conforman la canasta básica alimentaria, y menos aún los artículos de la canasta ampliada o vital, que alcanzó costos más elevados que la primera, impidiendo con ello el acceso de los trabajadores a una alimentación decorosa.

Referencias

- Arroyo, E. y Montoya, R. (2017). *Trabajo y derechos humanos. Algunos retos contemporáneos*. Universidad del Estado de Durango, México. Recuperado el 5 de enero de 2023 de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/34039.pdf>
- Cabanellas, G. (2006). *Diccionario enciclopédico de derecho usual*. (25^a ed.). Editorial Heliasta, Recuperado el 3 de mayo del 2023 en <http://www.iterra.edu.mx/centro/wpcontent/uploads/2019/02/88047784-Diccionario-Juridico-Elemental-Guillermo-Cabanellas-de-Torres-1.pdf>
- Castorena, J. (2000). *Tratado de derecho obrero*. (6^a ed.). Editorial Porrúa, México. Recuperado el 5 de abril de 2023 de https://www.derecho.unam.mx/transparencia/pdf/xviplanesyprogramas/especialidad/d_notarial/d_laboral/programadederecholaboral.pdf
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento Humano*. (9^a ed.). Editorial McGraw –Hill, México. Recuperado el 15 de enero de 2023 de [https://scholar.google.com.gt/scholar?q=Chiavenato,+I.+\(2009\).+Gesti+i%C3%B3n+del+talento+Humano.+\(9%C2%AA+ed.\).+Editorial+McGraw+%E2%80%93+Hill,+M%C3%A9xico.&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart](https://scholar.google.com.gt/scholar?q=Chiavenato,+I.+(2009).+Gesti+i%C3%B3n+del+talento+Humano.+(9%C2%AA+ed.).+Editorial+McGraw+%E2%80%93+Hill,+M%C3%A9xico.&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart)

De La Cueva, M. (1977). *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. (3ra. ed.). Editorial. Porrúa, S.A. México. Recuperado el 5 de enero de 2023 de <https://biblioteca.corteidh.or.cr/tablas/32962.pdf>

Estrada, D. (2019). *Convenio sobre la fijación de salario mínimos 1970*. Revista internacional y comparada de Relaciones laborales y derecho del empleo. 7 (3), 1034-1060. Recuperado el 10 de marzo de 2023 de https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/776

Fernández Molina, L. (1996). *Derecho Laboral Guatemalteco*. Editorial Óscar de León Palacios. Guatemala.

Instituto de Investigaciones Económicas. (2013). *El alza de precios en Guatemala y su efecto en la sociedad*. Universidad de San Carlos de Guatemala. Recuperado el 25 de enero de 2023 de <https://iies.usac.edu.gt/wp-content/uploads/2021/04/bol6-2013.pdf>

Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales. 2014. *El salario real de los guatemaltecos. Economía al día. Universidad de San Carlos de Guatemala*. Recuperado el 25 de enero de 2023 de <https://iies.usac.edu.gt/wp-content/uploads/2021/03/bol3-2014.pdf>

Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales. (2021). *Acerca de la inflación, precios y costo de la vida*. Universidad de San Carlos de Guatemala IIES-USAC. <https://iies.usac.edu.gt/wp->

content/uploads/2021/04/Bolet%C3%ADn-Econom%C3%ADa-al-
d%C3%ADa-No.-3-marzo-2021.pdf

Instituto Nacional de Estadística de Guatemala. (2022). *Índice de Precios al Consumidor-IPC-y Costo de la Canasta Básica Alimentaria y Vital*. INE. Recuperado el 25 de enero de 2023 de <https://www.ine.gob.gt/sistema/uploads/2023/01/09/20230109165124hCZYPyzqJKV4LKFknS9ojEZEzo1OR8TM.pdf>

López Guerra, L. (1994). *Introducción al derecho constitucional*. Editorial Tirant lo Blanch Valencia, España.

Marcano, A. (1993). *El cargo y el salario: instrumentos de la administración*. Fondo educativo Interamericano.

Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral. (2022). *La Confección en medio de la Crisis: Canastas de Alimentos y Salarios Mínimos de Maquila en Centroamérica 2022*. Recuperado el 25 de enero de 2023 de <https://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/index.php/publicaciones/>

Oficina Internacional del Trabajo. (2006). *Promoviendo la igualdad de género. Convenios de la OIT y los derechos laborales*. (1ª ed.). OIT, Ginebra, Suiza. Recuperado el 25 de enero de 2023 de

https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_184031.pdf

Oficina Internacional del Trabajo. (2007). Guía sobre políticas en materia de salario mínimo. (1ª ed.). OIT, Ginebra, Suiza. Recuperado el 25 de enero de 2023 de https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/ed_protect/---protrav/-travail/documents/genericdocument/wcms_542028.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2017). *Informe mundial sobre salarios 2016-2017*. OIT, Ginebra, Suiza. Recuperado el 25 de enero de 2023 de https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_537989.pdf

Ossorio, M. (1981). *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina. Recuperado el 25 de enero de 2023 de <https://www.deljurista.com/l/diccionario-de-ciencias-juridicas-politicas-y-sociales/60280/9789508850553>

Rodgers, G., Lee E., Swepston, L., y Van, J. (2009). *La Organización Internacional del Trabajo y la lucha por la justicia social, 1919-2009*. (1ª ed.). Oficina internacional del trabajo, Ginebra. Recuperado el 25 de enero de 2023 de

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_104680.pdf

Sabogal Bernal, E. (2011). *Guía Laboral 2010*; (1ª ed.). Editorial Eco Ediciones; Colombia.

Sacalxot, C. (2007). *Lecciones de Derecho Individual de Trabajo*. (1ª ed.). Imprenta y Litografía Los Altos, Guatemala. Recuperado el 25 de enero de 2023 de <http://biblioteca.oj.gob.gt/library/index.php?title=51579&lang=es&query=@title=Special:GSMSearchPage@process=@field1=encabezamiento@value1=PRINCIPIOS%20PROCESALES%20GUATEMALA%20%20%20@mode=advanced&recnum=63&mode=advanced>

Samuelson, P. y Nordhaus W. (1999). *Empleos y economía*. Editorial Mcgrawn-Hill. Recuperado el 25 de enero de 2023 de https://www.academia.edu/45113849/Samuelson_y_Nordhaus_Econom%C3%ADa_Con_Aplicaciones_a_Latinoam%C3%A9rica_19va

Universidad de San Carlos de Guatemala. (año) *Decreto 177 del 3 de abril de 1877, Reglamento de Jornaleros*. Departamento de Publicaciones. Recuperado el 15 de mayo de 2023 de https://iihaa.usac.edu.gt/archivohemerografico/wpcontent/uploads/2017/10/17_estudios_sep_1992_gordillo.pdf

Varela, R. (2013). *Administración de la compensación. Sueldos, salarios y prestaciones*. (2ª ed.). Pearson Educación, México. Recuperado el 25 de enero de 2023 de <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/a3250703796cc8ee39f612e9b4b74a07.pdf>

Velázquez, A. (2022). La desigualdad social en Guatemala: evolución y respuesta institucional. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). México. Recuperado el 25 de enero de 2023 de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47938/1/S2200421_es.pdf

Legislación

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

Organización Internacional del Trabajo (1970). *Convenio 131 sobre la Fijación de Salarios Mínimos*.

Congreso de la República de Guatemala. (1961). *Código de Trabajo, Decreto Número 1441-1961*.

Presidente de la República de Guatemala. (1968). *Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y las Comisiones Paritarias del Salario Mínimos*. Acuerdo Gubernativo 1319 – 1968.

Presidente de la República de Guatemala. (2021). *Ministerio de Trabajo y Previsión Social*. Decreto Número 278 – 2021.