

MOMENTO

Asociación de Investigación y Estudios Sociales - Año 25 - No. 6 - 2010



SALARIO MÍNIMO EN GUATEMALA

SERIE: Economía

 Konrad
Adenauer
Stiftung
Fundación Konrad Adenauer

6

UN MOMENTO, POR FAVOR



Establecido en la última década del Siglo XIX, el salario mínimo es un mecanismo utilizado para garantizar el acceso a los “satisfactores” básicos y actualmente aplicado por la mayoría de países del mundo.

En Guatemala, el salario mínimo se ha implementado en relación a una serie de condiciones desfavorables para la vida diaria de familias guatemaltecas en situación precaria.

El documento denominado Insumos para la elaboración de políticas laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, realizado por ASIES, ha servido para plasmar, en este boletín Momento, algunas ideas tendentes a mejorar la remuneración mínima y el sector laboral en general.

La primera parte del estudio da a conocer, en forma abreviada, la política de salarios mínimos e identifica el marco legal que dicta el proceso para establecer dicha remuneración y los actores clave involucrados.

Seguidamente, desde la perspectiva teórica, se exponen los efectos deseados y no deseados del establecimiento de la remuneración mínima. Asimismo, se exploran dos dificultades que deberán solventarse: la falta de consenso entre trabajadores y empleadores, y el incumplimiento de pago del salario mínimo oficial.

Finalmente se describen algunas de las medidas que podrían coadyuvar a la mejora del mercado laboral en el corto, mediano y largo plazo, y que al ser congruentes con el actual mecanismo del salario mínimo, constituirían una solución factible en la problemática de la remuneración de los trabajadores.

MOMENTO

Año 25 No. 6 - 2010

DIRECCIÓN:

Irma Raquel Zelaya
Arnoldo Kuestermann
Carlos Escobar Armas

Autora:

Violeta Emilene
Hernández Castellanos

SUSCRIPCIONES Y CORRESPONDENCIA

10a. calle 7-48, zona 9
Apartado Postal 1005 A
Guatemala, Centro América
PBX 2201-6300
FAX 2360-2259
e-mail: asies@asies.org.gt
<http://www.asies.org.gt>

Momento es una publicación periódica de la Asociación de Investigación y Estudios Sociales (ASIES).

Las opiniones vertidas en sus páginas son propias de los autores y no expresan necesariamente las de la Asociación.

Se autoriza la reproducción total o parcial del contenido, siempre que se cite la fuente. SE SOLICITA CANJE.

La Asociación de Investigación y Estudios Sociales (ASIES) de Guatemala, surgida en 1979 y fundada en 1982, es una entidad de carácter privado, de servicio, cultural y no lucrativa. Está formada por personas interesadas en la reflexión, análisis e investigación científica de la realidad nacional, con el objeto de estimular el interés general para la búsqueda y realización de soluciones concretas a la problemática atinente al país, inspiradas en el principio de la participación ciudadana.

Esta publicación es posible gracias al apoyo de la Fundación Konrad Adenauer de la República Federal de Alemania.

SALARIO MÍNIMO EN GUATEMALA

A. Caracterización de la política de salarios mínimos

¿Cuál es la importancia de la política de salarios mínimos?

El salario, como medio de subsistencia, sirve al trabajador y su familia para cubrir las necesidades básicas de alimentación, salud y educación, y alcanzar un nivel de vida digno. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), mediante el convenio No. 95, “el salario significa la remuneración o ganancia (...) debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.”

Sin embargo, en muchas ocasiones, éste no es suficiente para satisfacer las mínimas necesidades básicas de vida. En efecto, el Catecismo de la Iglesia Católica expresa en su párrafo 2434 que “El trabajo debe ser remunerado de tal modo que se den al hombre posibilidades de que él y los suyos vivan dignamente su vida material, social, cultural y espiritual, teniendo en cuenta la tarea y la productividad de cada uno, así como las condiciones de la empresa y el bien común. El acuerdo de las partes no basta para justificar moralmente la cuantía del salario”.

Mucho antes de que esa idea quedara plasmada en el Catecismo de la Iglesia Católica, países como Nueva Zelanda¹ y Australia² habían reconocido la importancia de establecer un salario mínimo, como mecanismo de protección a los trabajadores para alcanzar las condiciones de igualdad, libertad y dignidad. En el caso brasileño, el salario mínimo se encuentra contemplado en las leyes, como: “la contraprestación mínima debida y pagada directamente por el patrono a todo trabajador, inclusive a los trabajadores rurales, sin distinción de sexo”. Resulta importante enfatizar que esta remuneración es de *aplicación general* porque ciertamente surge para mejorar las condiciones de los trabajadores más desprotegidos, tales como los del área rural.

Los procesos de globalización exigen el mejoramiento de las condiciones de trabajo, los países que no acatan esta encomienda se encontrarán en desventaja respecto a aquellos que sí lo hagan. Por ejemplo, el Tratado de Libre Comercio entre Centroamérica, República Dominicana y Estados Unidos (DR-CAFTA por sus siglas en inglés), exige el mejoramiento de las condiciones laborales, entre las que se menciona la efectiva aplicación del salario mínimo. A este respecto, se ha anunciado que Guatemala podría ser sujeto de sanciones por incumplimiento de algunas de las cláusulas contenidas en el capítulo laboral de dicho tratado.

¿Cuándo se empezó a establecer el salario mínimo en Guatemala?

De acuerdo con el Compendio de Historia de Guatemala³, “el primer intento de establecer un salario mínimo (...) data de 1951, cuando el Gobierno acordó un salario mínimo de Q 1.25 para la ciudad

1 En 1894, el parlamento de Nueva Zelanda creó la Ley de Conciliación y Arbitraje Industrial. Por medio de ésta se otorgó reconocimiento legal a los sindicatos y determinó la base para establecer un salario mínimo.

2 En 1986, una modificación a la Ley Industrial consideró la creación de un Consejo de salarios. Éste no fijó un salario mínimo universal sino que fijó un límite inferior para las seis industrias que otorgaban remuneraciones demasiado bajas.

3 ASIES. Compendio de historia de Guatemala, 1944-2000. Guatemala, 2004.

y de Q 0.80 para el campo. Sin embargo, después de 1954 esta medida fue derogada y relegada hasta 1964, cuando se emitió un decreto que fijó un salario mínimo”.

¿Cómo se establece el salario mínimo en Guatemala?

a. Actores

Los actores que se involucran en el proceso anual para establecer el salario mínimo son los representantes del gobierno, empleadores y trabajadores. Para su representación se establecieron las siguientes instancias:

- Comisión Nacional del Salario. De acuerdo con el artículo 105 del Código de Trabajo, es el organismo técnico y consultivo de las Comisiones Paritarias, encargada de asesorar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Según el Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios mínimos (acuerdo gubernativo 1319), la primera de estas comisiones está integrada por:
 - Dos representantes gubernamentales que deberán tener experiencia en asuntos económicos y laborales, y que serán designados por el organismo ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión social
 - Dos representantes de las entidades sindicales de trabajadores
 - Dos representantes de las entidades gremiales y sindicatos patronales
 - Un representante del Ministerio de Economía (MINECO)
 - Un representante de la Junta Monetaria
 - Un representante del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS)
 - Un representante del Instituto Nacional de Estadística (INE)
 - Un representante del Instituto Indigenista Nacional
- Comisiones Paritarias de salarios mínimos⁴. Cada una se integra con un mínimo de dos patronos, dos trabajadores y un inspector de trabajo que las presida, y respectivos suplentes. Sus funciones se circunscriben a: 1) llegar a un acuerdo sobre el salario mínimo acorde a la región donde está situada; 2) controlar que el nivel de salario sea acatado por las partes interesadas y denunciar a las autoridades respectivas si se infringe el acuerdo; 3) estar atenta a toda aquella solicitud de revisión salarial, siempre que sea solicitada por un mínimo de diez patronos o de veinticinco trabajadores con una actividad económica similar.

b. Marco legal

El salario mínimo y los procedimientos para su determinación están señalados en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo (Decreto No. 1441), acuerdos gubernativos y en diversos convenios internacionales de la OIT, ratificados por Guatemala.

⁴ En cada departamento o en cada circunscripción económica que determine el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe haber una Comisión Paritaria de Salarios Mínimos integrada por dos patronos e igual número de trabajadores sindicalizados y por un inspector de trabajo, a cuyo cargo corre la presidencia de la misma.

- *Constitución Política de la República de Guatemala*

La Constitución de Guatemala, en su artículo número 102 de la sección relativa al trabajo, enlista los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo:

“Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo, y la actividad de los tribunales y autoridades:

... f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;...”

- *Código de Trabajo*

El Código de Trabajo, en sus artículos 103 al 115, establece el mecanismo de fijación del salario mínimo. El establecimiento de dicho salario le corresponde al Organismo Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

La fijación de este mínimo debe hacerse anualmente y debería realizarse de la siguiente manera:

- Creación de las comisiones paritarias del salario mínimo: el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por conducto del MTPS, podrá crear comisiones paritarias de salarios mínimos para cada actividad económica, región o empresa con actividad en varios departamentos del país.
- Convocatoria e integración de las Comisiones Paritarias:
 - El MTPS deberá convocar con ocho o más días de anticipación al acto de nombramiento de los patronos y trabajadores que integrarán las comisiones paritarias de salarios mínimos.
 - Dentro de esos mismos ocho días, cada sindicato o asociación patronal legalmente constituida deberá enviar al MTPS, una lista de cuatro o más candidatos para cada comisión paritaria.
 - Luego de su elección, deberán ser nombrados a través de la emisión de un acuerdo gubernativo.
- Recomendación de los salarios mínimos: cada comisión paritaria presentará un informe de lo discutido en las reuniones que hayan acordado realizar, en el que harán las recomendaciones sobre el nivel del salario mínimo que ha de ser aplicado a cada actividad económica.
- Recepción de informes y dictamen por parte de la Comisión Nacional del Salario: pasados quince días de la recepción del último informe de todas las comisiones paritarias establecidas, la Comisión Nacional del Salario redactará un informe para el MTPS, con copia al IGSS y Junta Monetaria.
- Recepción de observaciones formuladas por la Junta Monetaria y el IGSS, en un plazo no mayor a treinta días. Si no se recibe ninguna observación durante ese plazo, el MTPS seguirá con el proceso.
- El Organismo Ejecutivo, sobre la base de los mencionados informes y dictámenes, debe fijar anualmente, mediante acuerdos emanados por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los salarios mínimos que han de regir en cada actividad, empresa o circunscripción económica.
- Publicación y entrada en vigor del acuerdo gubernativo aprobado por el Presidente de la República.

Recuadro 1

El salario mínimo según actividad económica

También debe considerarse que existe la opción de fijar distintos salarios mínimos para las diferentes actividades económicas. En el artículo 105 del Código de Trabajo se establece que "...el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por el conducto expresado, puede crear comisiones paritarias de salarios mínimos para cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola". Usualmente se fija un salario mínimo para las actividades agrícolas, no agrícolas y, a partir del año 2008, se ha establecido otro para las actividades de exportación y maquila, aunque cabe mencionar que en años anteriores se han decretado salarios mínimos para los trabajadores en los medios de comunicación y para la industria panificadora.

El salario mínimo es obligatorio bajo cualquier forma que se calcule

De igual forma, es importante considerar que el salario mínimo aplicará bajo cualquiera de las formas de cálculo establecidas en el Código de Trabajo. Según el artículo 103 de dicho código "esa fijación debe también tomar en cuenta si los salarios se pagan por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio alzado o a destajo".

- *Convenios ratificados por Guatemala*

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), como máximo organismo vigilante de las relaciones laborales, adopta una serie de convenios que abarca distintas áreas del tema laboral. De los 71 convenios ratificados por Guatemala, los siguientes conciernen al salario mínimo:

- Convenio No. 26, ratificado en el año 1961, Métodos para la fijación de salarios mínimos.
- Convenio No. 94, ratificado en el año 1952, Cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas.
- Convenio No. 95, ratificado en el año 1952, Protección del Salario.
- Convenio No. 99, ratificado en el año 1961, Métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura.
- Convenio No. 100, ratificado en el año 1961, Sobre la igualdad de remuneración.
- Convenio No. 111, ratificado en el año 1960, Sobre la discriminación (empleo y ocupación).
- Convenio No. 117, ratificado en el año 1989, Sobre la política social (normas y objetivos básicos).
- Convenio No. 131, ratificado en el año 1988, Fijación de salarios mínimos.
- Convenio No. 141, ratificado en el año 1989, Sobre organizaciones de trabajadores rurales.
- Convenio No. 144, ratificado en el año 1989, Sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo).

¿Qué aspectos se toman en consideración para fijar el salario mínimo?

De la serie de informes que las Comisiones Paritarias deben rendir a la Comisión Nacional del Salario Mínimo, es necesario revisar algunos de los aspectos que se mencionan a continuación:

		Comportamiento reciente
Aspectos económicos	Factores internos	
	- Inflación	En el año 2008, la economía experimentó choques de orden externo que causaron que la pérdida del poder adquisitivo fuera de Q0.45 por Q1 (en relación al valor base de diciembre 2000). No obstante, en el año 2009, la baja de las expectativas de inflación de parte de los agentes económicos, la reducción de la demanda interna y la desaceleración del crédito bancario, causaron un escenario deflacionario.
	- Costo de la canasta básica alimentaria y vital	Estos comportamientos de la inflación, aunque fueron opuestos, deben tomarse en consideración para establecer un salario real que permita que el trabajador tenga la capacidad de cubrir sus necesidades más básicas (ver apartado salario nominal y real). A diciembre de 2009, el costo de la Canasta Básica Alimentaria (CBA) se había registrado en Q 1,897.32 y la Canasta Básica Vital (CBV) en Q 3,462.26. Con el salario mínimo autorizado para las actividades agrícolas y no agrícolas para dicho año, sólo se podía cubrir el costo del 83% de la CBA y solamente el 46% de la CBV.
	- Condiciones laborales de los trabajadores	Guatemala enfrenta retos en el área educativa, pues la mayor parte de la población no tiene el nivel de educación suficiente para desarrollar trabajos especializados y/o de mayor valor agregado. Según los últimos datos disponibles de la ENCOVI 2006, plasmados en el Informe Nacional de Desarrollo Humano 2007/2008, la tasa de alfabetismo asciende a 74.8% del total de la población mayor a quince años. Además, el hecho de que la mayor parte de la población no tenga acceso a los servicios básicos, no sólo impacta su salud sino también su productividad. Según en un estudio reciente de USAID se establece que el aumento de un año de la esperanza de vida está asociado a un crecimiento económico sostenido de 4%.
	- Capacidad económica de las empresas	Ante la limitada información oficial disponible, es necesario generar estadísticas que permitan tomar mejores decisiones. No obstante, la Encuesta Empresarial de ASIES provee información sobre la evolución de variables de interés como los ingresos, la producción, precios de venta, inversión en maquinaria y equipo, entre otras que pueden ayudar a determinar cuál es el pulso de la actividad empresarial y por lo tanto entrever el nivel de capacidad económica de las empresas.
	Factores externos	
	- Globalización	La apertura comercial suele ser beneficiosa debido a que reduce los costos de transacción; sin embargo, también conlleva costos como los que se experimentaron en la reciente crisis económica y energética, pues sus efectos se dispersaron a través del mundo. Esto implica que se deberá hacer un

		sondeo para ver si la globalización puede generar choques que alteren el dinamismo del mercado laboral y la economía nacional.
Aspectos políticos	<p>- Agenda Nacional Compartida</p> <p>- Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria</p> <p>- Plan de gobierno de turno</p>	<p>La Agenda Nacional Compartida incluye una serie de compromisos adoptados por los partidos políticos, relativos a lo laboral, tal como la promoción del empleo digno; la legislación laboral; la formación y capacitación profesional; la atención a la mujer trabajadora y la erradicación del trabajo infantil.</p> <p>Dentro de los Acuerdos de Paz, este acuerdo busca la remuneración justa a los factores de producción, en especial para las mujeres. En dicho acuerdo quedó plasmado el compromiso de “promover los cambios legales y reglamentarios que hagan efectivas las leyes laborales y sancionar severamente sus infracciones, incluyendo aquellas referentes al salario mínimo, el no pago, retención y retraso de salarios, las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo y el ambiente en que deba prestarse”</p> <p>El plan de gobierno de turno es el instrumento que debe reflejar los compromisos y las acciones que promoverán el desarrollo del país, en consecuencia, la política laboral debe ser una de las áreas programáticas. En el caso del gobierno de la UNE se incluye como una de las acciones el “promover una política salarial que garantice el mínimo vital”. Para ello definen dos estrategias, la primera se refiere a “implementar un ajuste anual del salario nominal de acuerdo a la pérdida del poder adquisitivo del Quetzal, así como en función de la proyección de inflación”. La segunda se refiere a “propiciar un proceso para lograr aumentar el salario mínimo real tomando como base el crecimiento real anual del PIB per cápita”.</p>
Aspectos sociales		La diversidad étnica y multilingüe del país es un reto para el diseño de políticas laborales incluyentes y efectivas. A modo de ejemplo, en materia laboral, en el año 2006 se observó que el 70% de la población indígena recibe un salario inferior al salario mínimo legal (según ENCOVI 2006).

B. Análisis crítico de la fijación del salario mínimo

Dificultades teóricas de las políticas de fijación de salarios mínimos

Algunas corrientes de pensamiento económico, como el liberalismo, reclaman que el intervencionismo estatal distorsiona el funcionamiento del mercado laboral. Estas aducen una generación de efectos contrarios a los deseados, tales como: 1) aumento del desempleo; 2) desplazamiento forzoso al sector informal; 3) aumento de la inflación; 4) falta de competitividad. La forma en la que la determinación del salario mínimo crea estos efectos según ciertas teorías económicas, se detalla a continuación.

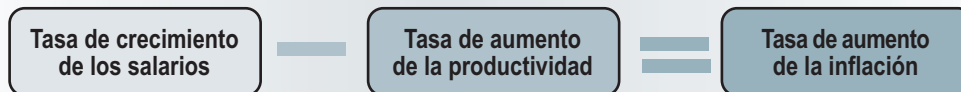
2. Informalidad

Debido a que el salario mínimo no es suficiente para cubrir las necesidades básicas alimentarias y vitales, se observa un desplazamiento forzoso a la informalidad. De acuerdo con la última Encuesta de Empleo e Ingresos (ENEI 2002), las personas en actividades de informalidad tienen ingresos inferiores a los ocupados en el sector formal y además se encuentran en situaciones de mayor vulnerabilidad pues no cuentan con prestaciones laborales, ni servicios de seguridad social.

3. Inflación

La inflación vía costos es aquella que se produce cuando tiene lugar un aumento del salario mínimo, sin que se registre crecimiento de la productividad.

Según Juan Cuadrado Roura⁵, la relación entre precios, salarios y productividad puede establecerse de la forma siguiente:



Por lo tanto, puede establecerse que cuando los aumentos de salarios superan a los de la productividad del trabajo, puede hablarse de inflación de costos por vía salarial. Sin embargo, para ello, la política de salarios mínimos debe acompañarse de otras medidas que tengan por efecto aumentar la productividad del país.

4. Pérdida de competitividad

La conjugación de los tres factores detallados anteriormente redundará en una pérdida de competitividad por los costos generados en relación al aumento de los salarios. Cabe mencionar que esta situación tiende a afectar los puestos de trabajo de baja calificación que usualmente son ocupados por trabajadores pobres.

⁵ Cuadrado Roura, J. Política económica, objetivos e instrumentos. España, McGraw Hill, 2006, página 383.

- **Cuando el mercado falla**

Sin embargo, también otras corrientes de pensamiento, como la Economía Social de Mercado, justifican la imposición de un sistema de salario mínimo, debido a que:

- Usualmente, las empresas, sin importar si existe crecimiento económico, desatienden las solicitudes de aumento salarial. Por tal razón, la intervención estatal surge para motivar el proceder moral empresarial.
- Si el salario mínimo real se incrementa, también aumenta la capacidad de consumo del trabajador, en beneficio de los mismos empresarios.
- Un salario mínimo muy inferior puede llegar a ocasionar conflictos y malestar en la sociedad trabajadora. Por el contrario, un salario mínimo alto puede incentivar la productividad.
- Considerando la falta de consensos para mejorar el escenario laboral, el salario mínimo es el mecanismo que busca proteger a las familias y, por tanto, a la sociedad.

¿Es efectiva la fijación del salario mínimo en Guatemala?

En la práctica, para fijar la renta mínima al trabajo se enfrentan dos dificultades:

- La primera se refiere a la falta de consenso entre los empleadores y los trabajadores:

Por su parte, los empleadores mantienen posturas muy extremas y plantean que el salario mínimo causa informalidad; además mencionan que la forma más efectiva de fijarlo es por productividad y que los salarios mínimos no deben aplicarse en las micro y pequeñas empresas; no obstante, este hecho podría estimular la segmentación artificial de algunas empresas con el efecto de no cumplir con el pago mínimo oficial. Aunque en cierta medida, los empleadores tienen razón, nunca han mostrado la suficiente apertura para oír las propuestas de los trabajadores. Por otro lado, los trabajadores también mantienen actitudes muy extremas y aluden a la necesidad de igualar los salarios con el costo de la canasta básica vital. Esto ocasiona que nunca se llegue a un consenso y por lo tanto, el salario mínimo suele ser determinado por el presidente de la República mediante la emisión de acuerdos gubernativos.

- Y la segunda se refiere al incumplimiento de pago del salario mínimo:

Según el Informe de Índice de Desarrollo Humano (conforme datos de la ENCOVI), en el año 2006, el 73.1% de los trabajadores del área urbana no tenía un contrato escrito que estipulara las condiciones de su relación laboral. En el área rural, este porcentaje aumentaba al 92.9% de los ocupados. La falta de un contrato laboral aumenta el riesgo de que se incumpla con el pago mínimo que la legislación establece.

Asimismo, los datos de la ENCOVI también revelan que, en el año 2006, el 50.1% de la población ocupada dependiente mantenía un salario inferior al mínimo oficial. La información desagregada permite entrever qué segmentos de la población se encontraban más desprotegidos en el año 2000 y en 2006 (ver tabla 1). Estos datos revelan un deterioro que podría estar indicando que los incrementos al salario mínimo acordados durante el período 2000-2004, probablemente tuvieron un impacto en esta situación.

Cuadro 1
Porcentaje de la población ocupada por rama de actividad
con un salario menor al mínimo establecido
Año 2000 y 2006

Rama de Actividad	Año 2000	Año 2006
Agricultura	39.4	82.4
Industria	22.4	39.3
Construcción	10.0	54.4
Comercio	23.0	44.3
Enseñanza	6.4	22.1
Servicios sociales y de salud	41.5	70.0

Fuente: Informe del Índice de Desarrollo Humano 2007/2008.

Al desagregar la información por rama de actividad se observa un aumento del porcentaje de la población ocupada con un salario por debajo del mínimo legal. Por su parte, los sectores de la agricultura, los servicios sociales y de salud, y la construcción, muestran la situación más precaria. Pero vale la pena resaltar también que, en el sector que corresponde a la enseñanza, 2 de cada 10 trabajadores reciben un monto menor al establecido por ley. Esto incide en la calidad de la educación porque en esas condiciones no se pueden contratar maestros calificados y no habrá incentivo alguno para que mejoren su desempeño.

Cuadro 2
Porcentaje de la población ocupada por categoría ocupacional
con un salario menor al mínimo establecido
Año 2000 y 2006

Categoría ocupacional	Año 2000	Año 2006
Empleado del gobierno	5.8	10.0
Empleado privado	15.3	39.9
Jornalero o peón	47.3	92.1
Empleado doméstico	69.9	98.0

Fuente: Informe del Índice de Desarrollo Humano 2007/2008.

Asimismo, al desagregar dicha información por categoría ocupacional, los empleados domésticos –en su mayoría mujeres– son lo más desprotegidos. Esto llama la atención a que se adopten medidas para reducir su vulnerabilidad.

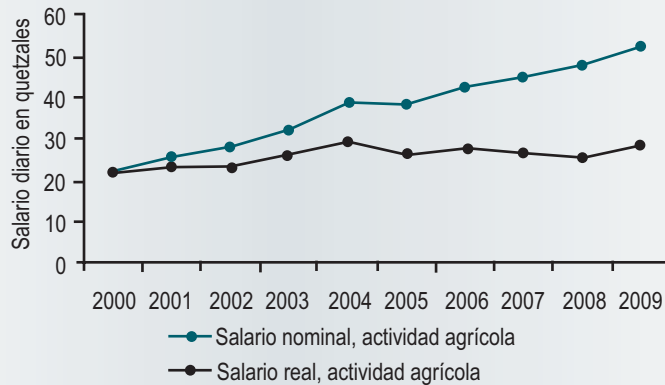
Recuadro 2

Salario nominal y real

En el año 2009, el Organismo Ejecutivo decretó un aumento salarial para las actividades agrícolas y no agrícolas (Q52 diarios), pero mantuvo el mismo salario para las empresas que se dedican a la actividad exportadora y de maquila (Q47.5 diarios). No obstante, para el año 2010 el salario mínimo aumentó para las actividades agrícolas y no agrícolas (Q56 diarios) y para la actividad exportadora de maquila aumentó hasta situarse en Q51.75 diarios.

Al examinar el período 2000-2009 se observa que aunque se han suscitado, en términos nominales, aumentos de los salarios para la actividad agrícola, en términos reales incluso han decrecido (ver gráfica siguiente).

Gráfica 2
Salario nominal y real para la actividad agrícola
Período 2000 - 2009



Fuente: elaboración propia sobre la base del Manual de Insumos para la elaboración de políticas laborales del MTPS.

C. Propuesta para la fijación del salario mínimo

Un cambio del sistema para fijar el salario mínimo sería muy difícil de lograr. Según Oscar Rivas Sánchez⁶, “Guatemala tiene una serie de obligaciones legales y compromisos internacionales que no hacen nada fácil el cambio de sistema”. Por ello, a continuación se presenta una serie de medidas que se consideran más factibles y que también cumplen con el objetivo de mejorar la remuneración de los trabajadores. Entre las medidas a adoptar en el corto, mediano y largo plazo, resaltan las siguientes:

Corto plazo

- Mantener la estabilidad de precios: aunque el año pasado éstos se caracterizaron por comportamientos deflacionarios, el Fondo Monetario Internacional, en su reporte de *Perspectivas Económicas: Las Américas*, a mayo 2010, proyecta para Guatemala una inflación de 4.3% para finales de 2010. Ante esta situación, la política monetaria jugará un papel sumamente importante para mantener el valor adquisitivo de la moneda.
- Realizar campañas de divulgación de la información sobre las bondades de la política de salarios mínimos, a fin de promover una cultura laboral empresarial, sindical e institucional con enfoque de género y desde la perspectiva de los derechos humanos.
- Estimular la negociación colectiva para el establecimiento del salario mínimo del año 2011, mediante el conocimiento público del proceso.

Mediano plazo

- Dar impulso al cálculo del salario por productividad. Aunque se aduce que esta modalidad de pago genera incentivos para los trabajadores y además se obtienen beneficios mayores para la unidad productiva, debe tomarse un plazo prudente para diseñar, de forma técnica y específica la forma de pago, pues la desventaja de este tipo de salarios es que su cálculo puede llegar a ser confuso.
- Fortalecimiento de la Inspección General de Trabajo. El Director General de la OIT en su Memoria de 1994 dirigida a la Conferencia Internacional de Trabajo mencionó que “una legislación laboral sin inspección es más bien un ejercicio teórico de ética que una disciplina social obligatoria”. Y como se ha observado, en el caso de Guatemala, el grado de incumplimiento de pago del salario mínimo es alto.

⁶ En ASIES (2008). Insumos para la elaboración de políticas laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Guatemala.

- Revisión de la canasta básica alimentaria (CBA)⁷ y canasta básica vital (CBV)⁸. Es importante que, a partir de las encuestas realizadas a los hogares, se haga una revisión para identificar no sólo el valor real de la CBA y de la CBV sino que también los bienes y servicios que éstas deben incluir, para que se adecúen a las necesidades de las familias guatemaltecas. Tal revisión servirá para definir las acciones tendentes a mejorar la capacidad de compra de los hogares guatemaltecos, por medio de una correcta medición de los indicadores objetivos.
- Reformar la legislación para no permitir el embargo del salario pagado a través de depósitos a cuentas bancarias. De acuerdo con el documento de *Insumos para la elaboración de políticas laborales del MINTRAB*, antes citado, existe un vacío en la legislación en cuanto al artículo 96 del Código de Trabajo. Dicho artículo declara que el salario mínimo de cualquier trabajador es inembargable. Sin embargo, el vacío se produce cuando las empresas utilizan las cuentas bancarias para depositar los salarios. En tal razón, debe hallarse una forma de evitar que se embarguen las cuentas bancarias cuando sean utilizadas para el pago de planillas.
- Incluir la participación de trabajadores no organizados en sindicatos porque se desatiende lo estipulado en el convenio No. 26 de la OIT.
- Reducir los costos de la inseguridad. En la 45 Encuesta Empresarial de ASIES, se determinó que los empresarios emplean, en promedio, el 11% de sus gastos para protegerse de la delincuencia y la inseguridad. Ante tal situación, es imperante mejorar el clima de seguridad en el país para que estos gastos innecesarios se traduzcan en la creación de nuevas plazas de trabajo y/o en la capacitación de capital humano.
- Proteger a los trabajadores más expuestos a remuneraciones por debajo del mínimo establecido. Es importante tratar de mejorar su acceso a los servicios básicos de salud, educación y alimentación. Por ejemplo, sería importante procurar más medidas como las recientemente adoptadas por el IGSS para las empleadas domésticas.

Largo plazo

- El salario mínimo es una parte esencial de las políticas de empleo, paralelamente a este mecanismo, deben procurarse medidas para incrementar la competitividad del país. Entre ellas está el mejoramiento de la calidad de la educación; estimulación de la inversión extranjera directa; fomento de la innovación, investigación y desarrollo; motivación de una máxima estabilidad macroeconómica y social; erradicación del trabajo infantil; y más acceso al crédito. También sería importante la creación de un Plan nacional de capacitación que tome en cuenta las necesidades tanto de los empleadores como de los empleados para enfrentar los retos que devienen del mundo globalizado.

7 Cantidad de consumo diario para una familia de 5.38 integrantes; según cifras oficiales la CBA está compuesta por productos lácteos, carnes, huevos, frijoles, cereales, azúcares, grasas, verduras, frutas y otros productos básicos. Definición tomada de: PNUD (2008). Guatemala: ¿una economía al servicio del desarrollo humano? Informe Nacional de Desarrollo Humano 2007/2008. Volumen II. Guatemala.

8 Conjunto de bienes y servicios esenciales para satisfacer las necesidades básicas en el bienestar de la familia; según datos oficiales, la CBV se compone de alimentación, vestuario, vivienda, mobiliario, salud, transporte, comunicaciones, recreación, cultura y bienes y servicios diversos. Definición tomada de: PNUD (2008). Guatemala: ¿una economía al servicio del desarrollo humano? Informe Nacional de Desarrollo Humano 2007/2008. Volumen II. Guatemala.

Conclusiones

- Una política de salarios mínimos constituye un punto importante dentro de las políticas laborales porque incide en el nivel de vida de los trabajadores y sus familias. Asimismo, este tipo de políticas debe dar certeza a los inversionistas sobre cuáles son los factores que determinan las modificaciones al salario mínimo.
- Tales políticas surgen de la necesidad de buscar las condiciones de trabajo justas, pues la experiencia histórica demuestra que el acuerdo entre trabajadores y empleadores muchas veces no justifica moralmente el monto salarial.
- La determinación del salario mínimo en Guatemala compete a los sindicatos de trabajadores, las organizaciones de empleadores y todas las instancias gubernamentales a las que concierne la materia laboral. Este proceso se encuentra establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala y en el Código de Trabajo, y acata lo ratificado en diversos convenios internacionales con la OIT.
- Algunos analistas aducen que cuando se establece el salario mínimo se generan algunos efectos contraproducentes para la economía como aumento del desempleo, incremento de la actividad en el sector informal –que implica un grado de vulnerabilidad mayor y menores ingresos– e inflación.
- En contraste, la Economía Social de Mercado aboga porque se garantice un salario mínimo que preserve la dignidad de las personas, considerando que las empresas usualmente desatienden las necesidades básicas de sus trabajadores. Además, desde la perspectiva económica, el incremento del salario mínimo real aumenta la capacidad de consumo o ahorro del trabajador, lo cual repercute en la actividad empresarial.
- Aun cuando el salario mínimo en Guatemala se basa en un sistema de negociación colectiva, la fijación de éste no surge del consenso entre empleadores y trabajadores y por ello le corresponde al poder público tomar la decisión final. Por esta razón, se considera indispensable que el gobierno de turno tome una decisión razonable y busque conciliar las necesidades de los trabajadores y las posibilidades de las empresas.
- Paralelamente a la fijación del salario mínimo deben procurarse medidas para incrementar la competitividad del país, entre las que resaltan la necesidad de mejorar la calidad de la educación y la capacitación técnica para el trabajo.



Asociación de Investigación y Estudios Sociales
Apartado Postal 1,005 A
Ciudad Guatemala
Guatemala, C.A.

PORTE PAGADO