



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

CENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE -CUNOC-



CUNOC
Dirección del Sistema de Investigación
José Baldomero Arriaga Jerez

Boletín informativo

Actualidad

DIRECCIÓN GENERAL DE INVESTIGACIÓN (DICUNOC)
"José Baldomero Arriaga Jerez"
CENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE

BOLETÍN NO 11. AÑO XXIX

Mayo 2026



EVELYN ÁLVAREZ
PROFESORA INVESTIGADORA

¿Colapso o evolución? El reto del nuevo salario mínimo 2026

Resumen

Guatemala está en un punto decisivo. Con la vigencia plena del (Acuerdo Gubernativo No. 256-2025), el tejido empresarial de las Pymes — que sostiene a más del 80% de la fuerza laboral formal del país — enfrenta una prueba de fuego. No se trata simplemente de un ajuste de cifras en la planilla; es un llamado a la profesionalización urgente. En este 2026, la realidad golpea con una verdad ineludible: el modelo de negocio basado en el bajo costo de mano de obra está agotado.

La inflación global y la demanda de mejores condiciones de vida han hecho que el ajuste salarial sea una necesidad social, pero ¿es financieramente viable para la abarrotería de barrio, la pequeña maquila o el emprendimiento local en crecimiento?

"El futuro no pertenece a quienes pagan el mínimo por obligación, sino a quienes producen el máximo por convicción"

La presión en las Pymes a diferencia de las grandes corporaciones, las Pymes operan con una estructura de costos donde la mano de obra representa entre el 40% y el 60% de sus gastos operativos (Cámara de Industria de Guatemala, 2025). Por ello, el ajuste salarial de este año no es una cifra marginal, sino un factor que redefine el punto de equilibrio de cualquier negocio. Este boletín no busca ser una voz de alarma, sino un mapa de navegación. A través de sus secciones, revelamos la realidad cruda de los costos patronales, pero también las rutas de escape hacia la eficiencia, la digitalización y el cumplimiento legal. Se invita a la reflexión para dejar atrás el miedo al "colapso" y abrazar la "evolución" necesaria para trascender en el mercado guatemalteco actual.

Panorama Socioeconómico: Guatemala 2026

El año 2026 se presenta como equilibrio complejo. Tras las turbulencias económicas postpandemia, el país enfrenta una realidad local marcada por tres ejes fundamentales: la segmentación salarial, la inflación de servicios y la digitalización forzada (El Banco de Guatemala BANGUAT, 2026). proyecta un crecimiento optimista del PIB del 4.1%, mientras que organismos internacionales como el (Banco Mundial, 2026) mantienen una postura más cautelosa del 3.7%. No obstante, el sector de consumo interno donde operan las Pymes crece a un ritmo menor del 2.1%, lo que genera una disparidad preocupante. Esta situación crea una brecha de productividad estimada en -8.4%, obligando a una evolución tecnológica inmediata en los procesos internos.

El Modelo de Circunscripciones Económicas: Un Experimento Consolidado

A diferencia de años anteriores, en 2026 el modelo de Circunscripciones Económicas (CE1 y CE2) ya no se percibe como una novedad, sino como una estructura rígida que segmenta la estrategia de costos de las Pymes: En la CE1 (Departamento de Guatemala): La fijación de un salario mínimo de Q4,252.28 (incluyendo bonificación) responde a una alta densidad de servicios, pero desafía la capacidad financiera de las microempresas urbanas cuyos márgenes se han estrechado por el costo de alquileres y servicios (Acuerdo Gubernativo No. 256-2025).

En la CE2 (Resto de departamentos): Aunque el salario base es aproximadamente un 4.4% menor (totalizando Q4,066.90), esta 'ventaja' competitiva se ve contrarrestada por las deficiencias en infraestructura logística (Acuerdo Gubernativo No. 256-2025).

El ahorro en planilla se diluye rápidamente en los altos costos de distribución, combustibles y la creciente dificultad para retener talento frente al incentivo migratorio. La realidad de 2026 es clara: el sector empresarial de la CE2 ya no compite solo por precio, sino por eficiencia operativa frente a una capital (CE1) cada vez más digitalizada.

El Impacto del Costo de Vida en el Consumo Familiar

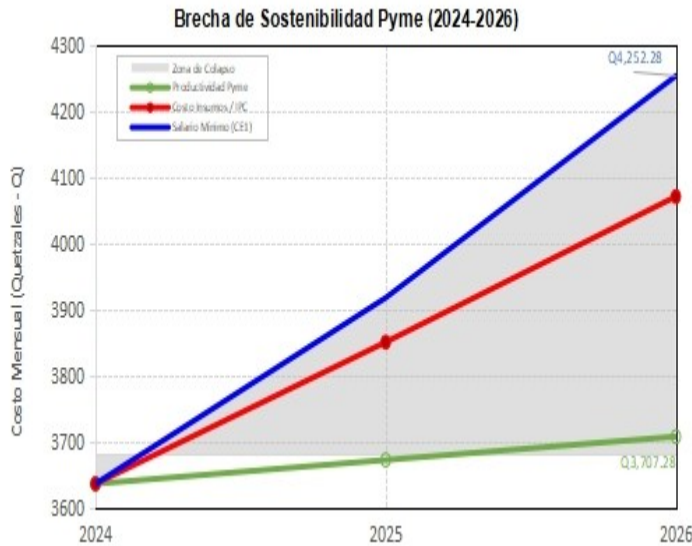
El ajuste salarial del (Acuerdo Gubernativo No. 256-2025) surge como una respuesta técnica a la erosión del poder adquisitivo. Para 2026, mientras la inflación de productos básicos muestra estabilidad, los costos de servicios críticos electricidad, combustibles y conectividad, mantienen una tendencia alcista. Esta coyuntura somete a las Pymes a una presión bidireccional:

Aumento de costos fijos: incremento directo en suministros y logística.

Aumento de pasivo laboral: El incremento al salario mínimo eleva automáticamente las provisiones para indemnizaciones y prestaciones irrenunciables.

Figura 1

Análisis del Punto de Quiebre y Brecha de Sostenibilidad Pyme (2024-2026)



Fuente: Elaboración propia con base en datos del (Acuerdo Gubernativo No. 256-2025), el (El Banco de Guatemala BANGUAT, 2026) y la (Cámara de Industria de Guatemala, 2025).

NOTA: El área sombreada representa la "Zona de Colapso", donde el costo legal y operativo supera la productividad marginal de la empresa.

El Panorama de las PYMES en 2026.

El Impacto por Sector: ¿Quiénes Sienten Más la Presión?

En Guatemala, no todas las Pymes operan bajo las mismas condiciones. El 2026 ha marcado distancias claras en el desempeño económico de los distintos sectores:

Sector Comercio (Tiendas, Almacenes, Distribuidoras): Este sector vive del volumen. Con la vigencia del (Acuerdo Gubernativo No. 256-2025), el costo de mantener personal ha subido significativamente; específicamente, el incremento real decretado para actividades No Agrícolas en la CE1 es del 7.5%. Sumado a las prestaciones de ley, el impacto en el flujo de caja operativo se acerca al 8.2% para las Pymes que operan en la capital. (Cámara de Industria de Guatemala, 2025).

La realidad hoy es que el comercio no puede trasladar este costo íntegro al precio final sin perder clientes frente a la competencia informal.

Sector Servicios (Restaurantes, Talleres, Oficinas Profesionales): Aquí el impacto es crítico porque el servicio es mano de obra. Un restaurante que antes operaba con 5 meseros ahora debe evaluar su flujo de clientes. En 2026, se observa una migración hacia el "autoservicio" o el uso de menús digitales para optimizar el tiempo del personal (Cámara de Industria de Guatemala, 2025).

Sector Manufactura y Pequeña Industria: Las Pymes que transforman materia prima enfrentan el reto de la eficiencia técnica. El nuevo salario mínimo obliga a estas empresas a invertir en maquinaria básica que acelere la producción, pues el costo por "hora-hombre" es el más alto de la última década (Banco de Guatemala).

El Blindaje Jurídico: Más allá del Acuerdo Gubernativo 256-2025

Se debe evitar el error de considerar que el salario mínimo es el único número que cambió. En 2026, cumplir con el (Acuerdo Gubernativo No. 256-2025) es solo la punta del iceberg. Para las Pymes, la responsabilidad está amarrada a un marco que no perdona descuidos:

La Constitución (Art. 102): Establece que el salario es "irrenunciable". Esto significa que, aunque tu trabajador acepte ganar menos "por echarte la mano", ese trato no tiene validez legal y te puede costar caro después (Const. Constitución Política de la República de Guatemala Art. 102).

(Código de Trabajo. Decreto Número [1441], 1961)
Los artículos 103 al 115 establecen los lineamientos fundamentales del salario mínimo. Para el año 2026, la Inspección General de Trabajo (IGT) ha intensificado la supervisión de las jornadas laborales para garantizar que la remuneración por hora se mantenga íntegra y que cualquier tiempo excedente sea compensado conforme a la ley, evitando así la precarización del sueldo en turnos prolongados.

El Riesgo de las "Visitas Sorpresa" de la IGT

En 2026, las 'Visitas Sorpresa' de la Inspección General de Trabajo (IGT) han evolucionado. Ya no se trata solo de fiscalizar el pago del mínimo; el enfoque actual es la verificación integral de la dignidad laboral.

Para que la Pyme no sea vulnerable, el blindaje no debe ser reactivo, sino administrativo.

Un expediente laboral en orden es la mejor defensa. Previo a una inspección de la IGT, es imperativo contar con la documentación técnica en orden, tales como:

Libro de Salarios: No solo autorizado, sino con registros que coincidan al centavo con tus transferencias bancarias. Deben estar firmadas por el trabajador o con comprobante de transferencia bancaria. (Código de Trabajo. Decreto Número [1441], 1961)

Planillas de Seguridad Social (IGSS): Que coincidan exactamente con lo pagado.

Contratos de Trabajo: Deben estar sellados por el Ministerio de Trabajo o registrados en la plataforma electrónica del MINTRAB, reflejando las jornadas reales y el salario vigente del Acuerdo 256-2025 (Acuerdo Gubernativo No. 256-2025).

Bonificación Incentivo: El pago de los Q250.00 (Decreto Número 78-89, 1989) debe aparecer de forma independiente en el recibo para evitar confusiones en el cálculo del IGSS.

Constancia de Aguinaldo y Bono 14: Comprobantes de los pagos realizados en el último año. Recuerda que para el cálculo de estas prestaciones se toma el promedio de salarios ordinarios y extraordinarios (Decreto Número 76-78, 1978); (Decreto Número 42-92, 1992).

El Tablazo de las Multas (Art. 272)

Se debe hablar de cifras reales. Errar en el cumplimiento del salario mínimo en 2026 no es un descuido menor; es un riesgo financiero de alto impacto. Según el (Código de Trabajo. Decreto Número [1441], 1961 Art. 272), la sanción se calcula entre 8 y 18 salarios mínimos mensuales. Impacto en la CE1: Una sola multa podría alcanzar los Q72,041.04. Para una Pyme, esto no es solo un gasto, es el tiro de gracia que puede obligar al cierre. Para una Pyme, este monto representa a menudo el capital de trabajo de varios meses o la inversión destinada a maquinaria. La prevención mediante una auditoría interna preventiva es, por mucho, la inversión más rentable que puedes hacer este año (Cámara de Industria de Guatemala, 2025).

Riesgos en la Planificación Contable y Seguridad Social

Se debe prestar atención a las sugerencias contables orientadas al registro del salario mínimo con el pago de bonificaciones externas para reducir la cuota del IGSS. En 2026, la detección de estas inconsistencias, como la falta de coincidencia entre la facturación y la planilla declarada, dispara una alerta automática por Simulación Laboral según el (Código Tributario, 1991). Esta práctica conlleva un riesgo elevado que obliga a la entidad patronal al pago de cuotas omitidas, intereses y sanciones legales que superan por mucho el ahorro inicial; lo barato sale caro.

Desglose Financiero 2026

El Cálculo del IGSS

Con el nuevo salario de Q4,252.28 (para la CE1), la contabilidad debe ser exacta.

El error más común en las Pymes es calcular el descuento sobre el total, olvidando que la Bonificación Incentivo de Q250.00 no está afecta a descuentos de seguro social, según el (Decreto Número 78-89, 1989). Al trabajador se le descuenta el 4.83% sobre el salario base y el patrono debe pagar el 10.67% (IGSS, IRTRA e INTECAP) también sobre el salario base.

¿Qué Hay Detrás del Salario Mínimo?

En Guatemala, el error financiero más común de las Pymes es presupuestar únicamente el salario líquido. Para el 2026, con la vigencia de las dos circunscripciones del (Acuerdo Gubernativo No. 256-2025), la estructura de costos se vuelve más compleja. Un trabajador no cuesta lo que dice su cheque; cuesta lo que suma su pasivo laboral y sus cargas sociales. Bajo la normativa, el cálculo se basa en el promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados en el año anterior al pago:

Bono 14 (Decreto Número 42-92, 1992): Se paga en la primera quincena de julio. Para 2026, muchas Pymes enfrentarán el reto de que el promedio salarial subió debido al ajuste de enero. El impacto real es un desembolso del 100% de un salario mensual adicional.

Aguinaldo (Decreto Número 76-78, 1978): Se paga 50% en la primera quincena de diciembre y el restante 50% en enero. Es el compromiso que cierra el ciclo fiscal y el que más presiona el aguinaldo de los propios dueños de Pymes.

Así mismo, las vacaciones consisten en 15 días hábiles remunerados conforme al (Código de Trabajo, 1961, art. 130). En 2026, el costo de "descanso" de un trabajador en la CE1 (Capital) es de aproximadamente Q2,001.14 de salario base, más la parte proporcional de la bonificación.

A continuación, se detalla el desembolso mensual y la provisión técnica para una plaza en el sector No Agrícola (el más común en Pymes), comparando la capital (CE1) con el resto del país (CE2).

Rubro Mensual	CE1 (Depto. Guatemala)	CE2 (Resto del País)
Salario Base Ordinario	Q 4,002.28	Q 3,816.90
Bonificación Incentivo (Ley)	Q 250.00	Q 250.00
Cuota Patronal IGSS (10.67%)	Q 427.04	Q 407.26
IRTRA (1.00%)	Q 40.02	Q 38.17
INTECAP (1.00%)	Q 40.02	Q 38.17
Subtotal Desembolso Mes	Q 4,759.37	Q 4,550.50
Provisión Prestaciones (29.17%)*	Q 1,167.47	Q 1,113.39
COSTO MENSUAL	Q 5,926.83	Q 5,663.89

Cuadro Comparativo Integral: Inversión por Colaborador

Fuente: Elaboración propia con base en la normativa laboral vigente y el (Acuerdo Gubernativo No. 256-2025)

NOTA: La provisión mensual contempla la reserva de Aguinaldo del 8.33% (Decreto Número 76-78, 1978), Bono 14 del 8.33% (Decreto Número 42-92, 1992), Vacaciones del 4.17% (Código de Trabajo, 1961, art. 130) e Indemnización del 8.33% (Const. Constitución Política de la República de Guatemala Art. 102). Esta última representa un pasivo laboral que, al ser una provisión técnica, se hace efectiva únicamente al finalizar la relación laboral bajo las condiciones legales correspondientes.

Análisis de la Brecha:

El Efecto "Carga Extra": En 2026, una Pyme en la capital debe generar al menos Q5,926.83 de utilidad bruta por cada empleado solo para salir "tablas" con el costo laboral. Cualquier ingreso menor a esto por plaza ocupada significa que la empresa está perdiendo dinero. La Ventaja de la CE2: Operar en el interior permite un ahorro de Q262.94 mensuales por puesto de trabajo. Para una microempresa de 5 empleados, esto suma más de Q15,700.00 al año en ahorro de costos directos.

Impacto en las Prestaciones Irrenunciables: El Ciclo de Liquidez

Con el incremento fijado en el (Acuerdo Gubernativo No. 256-2025), las prestaciones irrenunciables han subido proporcionalmente. Para una Pyme, el Bono 14 (Decreto Número 42-92, 1992) y el Aguinaldo (Decreto Número 76-78, 1978) no representan únicamente derechos laborales, sino compromisos de flujo de caja que, si estos no se planifican, se generan obligación de recurrir a créditos bancarios de emergencia con tasas de interés punitivas para cumplir con los pagos de julio y diciembre de 2026.

El Pasivo Laboral: La "Deuda Silenciosa"

La Indemnización por tiempo de servicio es el costo que la mayoría de Pymes guatemaltecas ignora hasta que ocurre un despido, conforme a lo estipulado en el (Código de Trabajo. Decreto Número [1441], 1961 Art. 82). Para liquidar a un trabajador bajo la fórmula técnica de 2026, el cálculo debe incluir el salario base más la parte proporcional de la suma del Bono 14 y Aguinaldo. Este procedimiento sigue el factor de catorce salarios dividido entre doce meses para determinar la base de la liquidación legal.

Estrategia de Blindaje Financiero: ¿Cómo Evitar el Colapso en Julio y Diciembre?

Cuenta de ahorro prestacional: Se recomienda la apertura de una cuenta de ahorro y evitar la percepción de dichos fondos como utilidad operativa. Cada fin de mes, se debe transferir el 29.17% del total de la planilla a esa cuenta, cumpliendo con las provisiones de los (Decreto Número 76-78, 1978) y (Decreto Número 42-92, 1992).

Tratamiento contable: Dichos recursos no deben considerarse como utilidad personal o de la empresa. Representan una obligación acumulada con el personal y el Estado, por lo que deben tratarse contablemente como un pasivo exigible según principios financieros básicos.

Prevención de insolvencia: Debe evitarse el uso de los fondos destinados al Bono 14 para la adquisición de inventarios o activos operativos, ya que dicha práctica incrementa el riesgo de insolvencia al momento de la ejecución del pago conforme al (Decreto Número 42-92, 1992).

La Brecha Entre Salario y Eficiencia Operativa en el Sector Servicios y Comercio.

Rendimiento Deficiente Ante Remuneraciones Elevadas

En 2026, Guatemala enfrenta una ecuación compleja: posee el cuarto salario mínimo más alto de la región latinoamericana en términos nominales, pero ocupa puestos rezagados en productividad laboral por hora. Según datos de la (Organización Internacional del Trabajo, (OIT), 2025) y (The Conference Board, 2025), mientras el salario mínimo ronda los US\$484, la productividad promedio se sitúa apenas en US\$14.35 por hora. Esta brecha somete a las Pymes a un reto de competitividad estructural frente a otros mercados regionales.

Estrategia de Blindaje Financiero: ¿Cómo Evitar el Colapso en Julio y Diciembre?

Cuenta de ahorro prestacional: Se recomienda la apertura de una cuenta de ahorro y evitar la percepción de dichos fondos como utilidad operativa. Cada fin de mes, se debe transferir el 29.17% del total de la planilla a esa cuenta, cumpliendo con las provisiones de los (Decreto Número 76-78, 1978) y (Decreto Número 42-92, 1992).

Tratamiento contable: Dichos recursos no deben considerarse como utilidad personal o de la empresa. Representan una obligación acumulada con el personal y el Estado, por lo que deben tratarse contablemente como un pasivo exigible según principios financieros básicos.

Prevención de insolvencia: Debe evitarse el uso de los fondos destinados al Bono 14 para la adquisición de inventarios o activos operativos, ya que dicha práctica incrementa el riesgo de insolvencia al momento de la ejecución del pago conforme al (Decreto Número 42-92, 1992).

La Brecha Entre Salario y Eficiencia Operativa en el Sector Servicios y Comercio.

Rendimiento Deficiente Ante Remuneraciones Elevadas

En 2026, Guatemala enfrenta una ecuación compleja: posee el cuarto salario mínimo más alto de la región latinoamericana en términos nominales, pero ocupa puestos rezagados en productividad laboral por hora. Según datos de la (Organización Internacional del Trabajo, (OIT), 2025) y (The Conference Board, 2025), mientras el salario mínimo ronda los US\$484, la productividad promedio se sitúa apenas en US\$14.35 por hora. Esta brecha somete a las Pymes a un reto de competitividad estructural frente a otros mercados regionales.

Eficiencia en el Sector Servicios: El Reto del Capital Humano

Para las empresas de servicios (restaurantes, talleres, consultorías), donde el personal es el insumo principal, la brecha es aún más evidente. Se estima que hasta el 25% de los costos operativos en servicios se pierden en fallas administrativas o procesos manuales obsoletos (Organización Internacional del Trabajo, (OIT), 2025). En 2026, la transformación digital deja de ser una opción; las Pymes exitosas adoptan herramientas de automatización y análisis de datos para entender mejor al cliente y optimizar sus turnos laborales.

¿Por qué no Somos Productivos?

En Guatemala, el 70% de los emprendimientos operan en la informalidad debido, en parte, a la baja inversión en innovación y tecnología. Para cerrar la brecha en 2026, se requiere la tecnificación del capital humano, elevando la competencia técnica del personal. Se deben capitalizar las metas del (Gabinete Específico de Desarrollo Económico (GABECO), 2026), que proyecta mejorar la empleabilidad de 110,000 personas mediante formación técnica y certificación de competencias. Es urgente identificar y eliminar "cuellos de botella" operativos en la atención al cliente y la gestión de inventarios para reducir errores humanos. La digitalización básica permite optimizar el costo del colaborador. Asimismo, es fundamental llevar un control de cuánto produce cada trabajador en comparación con lo que cuesta su salario.

Si se miden los resultados, no se identifican áreas de mejora, convirtiendo el aumento del salario mínimo en una pérdida operativa para el negocio.

El Peligro del Traslado de Empresas al Sector Informal y sus Consecuencias Legales (Inspección General de Trabajo).

Ante el incremento del (Acuerdo Gubernativo No. 256-2025), muchas Pymes consideran la "desformalización" como una vía de escape. Sin embargo, en el contexto actual de Guatemala, operar fuera de la ley no es una estrategia de ahorro, sino una situación de riesgo financiero. La informalidad limita el crecimiento, anula el acceso a crédito y deja a la empresa vulnerable ante el sistema judicial. Un trabajador sin las prestaciones de ley puede demandar a la empresa en cualquier momento. En 2026, los Juzgados de Trabajo están resolviendo con celeridad a favor del empleado (Código de Trabajo. Decreto Número [1441], 1961).

El costo de una sola demanda (salarios caídos, daños y perjuicios, y prestaciones retroactivas) suele superar por mucho lo que la Pyme intentó "ahorrar" en cuotas del IGSS. La coordinación entre la SAT y el Ministerio de Trabajo es hoy 100% digital. En 2026, el cruce de información es automático: el sistema detecta si una Pyme reporta altos ingresos por ventas, pero mantiene una planilla mínima o estancada. Una auditoría por estas inconsistencias deriva en multas y en el cierre temporal del negocio, según (Código Tributario, 1991 Art. 120), por defraudación a la seguridad social.

Transformación Digital y Eficiencia de Costos Para Pymes.

En el contexto guatemalteco de 2026, la supervivencia de una Pyme no depende de "aguantar el golpe", sino de cambiar el motor. Con el (Acuerdo Gubernativo No. 256-2025) en plena vigencia, el costo del minuto laborado es más alto que nunca; por lo tanto, el desperdicio de tiempo es ahora una pérdida de capital directa. La digitalización no es comprar computadoras caras, es eliminar tareas que no generan dinero.

Automatización de la nómina y el IGSS: El uso de plataformas que se sincronizan con la planilla electrónica del seguro social evita errores de cálculo que terminan en reparos legales conforme al (Código de Trabajo. Decreto Número [1441], 1961). Se estima que una Pyme que automatiza su administración ahorra, en promedio, 12 horas hombre al mes. Esta eficiencia permite mitigar los riesgos de sanciones administrativas derivadas del (Acuerdo Gubernativo No. 256-2025) al garantizar reportes exactos ante las autoridades.

Sistemas de punto de venta (POS) en la nube: En 2026, realizar ventas de forma manual se considera un riesgo operativo y financiero. Un sistema digital permite conocer qué producto tiene mayor rotación y cuál representa inventario estancado, liberando flujo de caja crítico para el cumplimiento de obligaciones.

Según la (Cámara de Industria de Guatemala, 2025) la visibilidad de los datos comerciales es fundamental para compensar el incremento de los costos fijos y mantener la competitividad en el sector servicios y comercio.

La Formalidad Como Activo Estratégico

La adopción de modelos híbridos o teletrabajo permite contraer gastos en renta, servicios y mantenimiento. Esta liberación de capital es crítica para fortalecer el cumplimiento legal sin descapitalizar la operación. Se debe considerar que el cumplimiento tributario y laboral no es un costo hundido, sino una inversión estratégica. Estar al día habilita el acceso inmediato a fondos de garantía para proteger el flujo de caja. La formalidad es, en realidad, el activo que respalda la resiliencia de la empresa ante las autoridades y el mercado financiero.

"¡Aprovechamiento de los Recursos Existentes!"

El cumplimiento tributario y laboral no es un costo hundido, sino una inversión estratégica. Estar al día habilita el acceso inmediato a fondos de garantía para proteger el flujo de caja, además de abrir las puertas a la asistencia técnica y plataformas de vinculación comercial con potencial de exportación. La formalidad es, en realidad, el activo que respalda la resiliencia de la empresa (Cámara de Industria de Guatemala, 2025).

Conclusiones

El escenario de 2026 no permite puntos medios. El (Acuerdo Gubernativo No. 256-2025) ha trazado una línea clara: las Pymes que intenten competir basándose en la precarización salarial o en el "maquillaje" contable están destinadas al colapso financiero y legal. Con un sistema de fiscalización digital cruzada entre la Superintendencia de Administración Tributaria (SAT) y la Inspección General de Trabajo (IGT), la informalidad ha dejado de ser un ahorro para convertirse en el riesgo más alto de la historia empresarial guatemalteca, conforme a las normativas de fiscalización vigentes (Código Tributario, 1991).

El reto del salario mínimo es, en realidad, una invitación a dejar de ser "negocios de sobrevivencia" para transformarse en empresas competitivas a través de una evolución estratégica basada en tres pilares fundamentales. En esta visión, la eficiencia operativa dejaría de ser un gasto para convertirse en un activo crítico de liquidez; mientras los procesos manuales suelen derivar en crisis financieras ante el aumento de costos, la tecnificación básica permitiría proteger los márgenes y cerrar la brecha de productividad del -

8.4% señalada por la (Cámara de Industria de Guatemala, 2025).

Esta transformación se apoyaría en una regionalización estratégica, donde la división en circunscripciones económicas (CE1 y CE2) busca consolidar al interior del país como el nuevo polo de desarrollo; bajo este modelo, la movilidad operativa fuera de la capital se perfila como una ruta hacia una salud financiera superior (Acuerdo Gubernativo No. 256-2025). En última instancia, el éxito de este camino dependería de la madurez organizacional para profesionalizar las planillas y capitalizar los incentivos del (Ministerio de Economía (MINECO), 2026), transformando el cumplimiento normativo en una ventaja competitiva que garantice la sostenibilidad y el crecimiento en el actual ecosistema económico.

Al adoptar estas medidas, las empresas no solo garantizan el cumplimiento de la ley, sino que construyen una estructura resiliente, bancarizable y escalable. El incremento al salario mínimo no se considera un obstáculo insalvable, sino el filtro necesario para que la economía evolucione hacia una competitividad real.

Los artículos publicados en este boletín son responsabilidad exclusiva de sus autores, en contenido y forma.

DIRECTORIO

Director Dicunoc: Raúl Bethancourt

Autor: Evelyn Álvarez (Profesora Investigadora)

Diseño y Estilo : Fred Rivera (Profesor Investigador)

La Dirección General de Investigación del Centro Universitario de Occidente (Dicunoc)

"José Baldomero Arriaga Jerez",

es una dependencia del Centro Universitario de Occidente, cuya misión es el desarrollo de la Investigación Científica en todos los campos del conocimiento. Se interesa especialmente en impulsar la investigación científica y tecnológica vinculada al desarrollo regional y local en el área de influencia del CUNOC que comprende los Departamentos del Sur-Nor-Occidente del país.