

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**ESTUDIO JURÍDICO-DOCTRINARIO ACERCA DE LAS VENTAJAS Y
DESVENTAJAS DE ELIMINAR EL SALARIO MÍNIMO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO**

VIRGINIA VICENTA ARGUETA MICHICOJ

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2019

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**ESTUDIO JURÍDICO-DOCTRINARIO ACERCA DE LAS VENTAJAS Y
DESVENTAJAS DE ELIMINAR EL SALARIO MÍNIMO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

VIRGINIA VICENTA ARGUETA MICHICOJ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, noviembre de 2019

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL I: Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II: Lic. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV: Br. Denis Ernesto Velásquez González
VOCAL V: Br. Abidán Carías Palencia
SECRETARIO: Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Otto René Vicente Revolorio
Vocal: Lic. Marco Tulio Escobar Herrera
Secretaria: Licda. Edna Mariflor Irungaray López

Segunda Fase:

Presidente: Licda. Adela Lorena Pineda Herrera
Vocal: Lic. Ignacio Blanco Ardon
Secretario: Lic. Misael Torres Cabrera

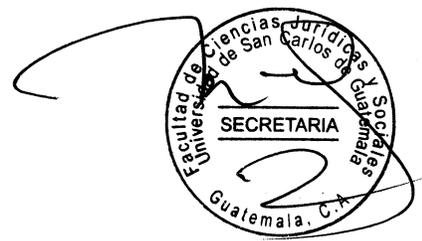
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis.” (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.



Guatemala, 20 de mayo del año 2010.

Licenciado (a)
LUIS FERNANDO GODOY GIL
Ciudad de Guatemala

Licenciado (a) Godoy Gil:

Atentamente me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que recibí el dictamen del (de la) Consejero (a)- Docente de la Unidad de Asesoría de Tesis de ésta Facultad, en el cual hace constar que el plan de investigación y el tema propuesto por el (la) estudiante: VIRGINIA VICENTA ARGUETA MICHICOJ, CARNÉ NO.9114323, intitulado "ESTUDIO JURÍDICO-DOCTRINARIO ACERCA DE LA VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE ELIMINAR EL SALARIO MÍNIMO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO" reúne los requisitos contenidos en el Normativo respectivo.

Me permito hacer de su conocimiento que como asesor (a) esta facultado (a) para realizar modificaciones que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

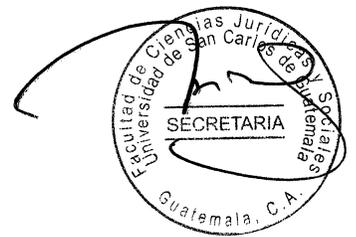
"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTI
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



c.c. Unidad de Tesis, interesado y archivo

Lic. Luis Fernando Godoy Gil
Abogado y Notario
Colegiado No. 7,900



Guatemala, 16 de agosto de 2018

Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho

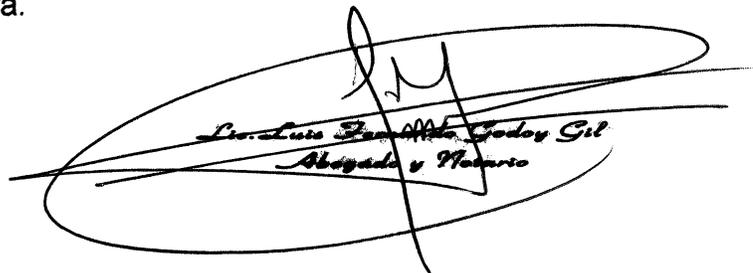


Respetable Licenciado:

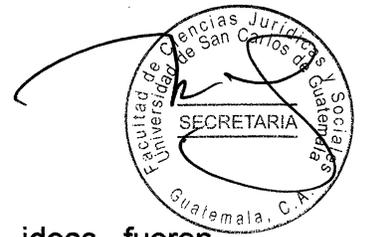
En cumplimiento de la resolución dictada por la jefatura de la Unidad de Asesoría de Tesis, por la cual se me asignó como asesor del trabajo de tesis de la estudiante VIRGINIA VICENTA ARGUETA MICHICOJ, intitulada "ESTUDIO JURÍDICO-DOCTRINARIO ACERCA DE LAS VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE ELIMINAR EL SALARIO MÍNIMO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO.". Con la bachiller se estima conveniente modificar el título de la tesis, el cual queda así: "ESTUDIO JURÍDICO-DOCTRINARIO ACERCA DE LAS VENTAJAS DEL SALARIO MÍNIMO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO.", procedo a establecer y dictaminar lo siguiente:

De la revisión practicada al trabajo de tesis relacionado, se puede determinar que el mismo cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, relativos al contenido científico y técnico de la tesis, en virtud que el presente trabajo llena las expectativas deseadas y exigidas por dicho normativo, habiéndose utilizado dichos aspectos al desarrollarse la investigación del caso.

Para la realización del presente trabajo de tesis, fueron utilizados los métodos inductivos y deductivos que se deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva, siendo éstos suficientes para poder tener como resultado un trabajo de tesis acorde al espíritu de la investigadora.


Lic. Luis Fernando Godoy Gil
Abogado y Notario

Lic. Luis Fernando Godoy Gil
Abogado y Notario
Colegiado No. 7,900



El presente trabajo presenta una redacción entendible, las ideas fueron plasmadas de manera congruente y por consiguiente la estructuración en cuanto a la redacción es adecuada.

Se puede contemplar que el trabajo desarrollado, observa el contenido científico que para este tipo de actividad se requiere, pues del estudio de todo el contexto se aprecia el hecho de la necesidad de eliminar el salario mínimo en el Código de Trabajo.

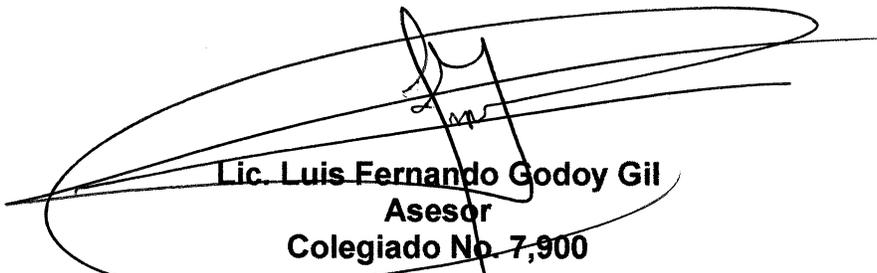
Las conclusiones son congruentes con los temas tratados en la investigación y congruentes también en la realidad que podemos observar en esta materia, además que facilita una verdadera identificación y entendimiento del problema, y su posible solución.

El presente trabajo fue realizado en cinco capítulos que comprenden los aspectos más importantes del tema, habiendo sido desarrollados éstos de una forma técnica, además que la bibliografía consultada para su realización es adecuada y suficiente.

En definitiva el contenido del presente trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos requeridos por la normativa respectiva y es por ello que al haberse cumplido con los requisitos que establece el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, resulta procedente dar el presente DICTAMEN FAVORABLE aprobando el trabajo de tesis asesorado.

Manifestándole mi respeto me despido de usted.

Atentamente,



Lic. Luis Fernando Godoy Gil
Asesor
Colegiado No. 7,900

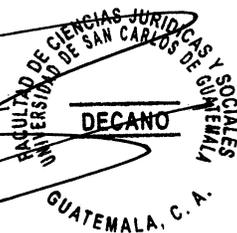
Lic. Luis Fernando Godoy Gil
Abogado y Notario



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 26 de septiembre de 2019.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante VIRGINIA VICENTA ARGUETA MICHICOJ, titulado ESTUDIO JURÍDICO-DOCTRINARIO ACERCA DE LAS VENTAJAS DEL SALARIO MÍNIMO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/JP.





DEDICATORIA

A DIOS: Ser supremo que gobierna mi vida e ilumina mi caminar.

A MI PADRE: Domingo Argueta López (Que en paz descansa), por ser mi ángel y mi guía, porque fue un gran ejemplo, gracias por haber sido el mejor padre que Dios me pudo haber regalado.

A MI MADRE: Francisca Michicoj Vicente, por sus sacrificios y buenos ejemplos, es para ustedes el logro obtenido.

A MI ESPOSO: Lorenzo Mateo Simón, por su apoyo incondicional, comprensión y amor.

A MIS HIJOS: Elzy Franzy, Zoly, Luis Lorenzo, Emily y Alejandra, quienes son mi razón de ser, sea para ellos un ejemplo de perseverancia y todo mi amor.

A MIS HERMANOS: Felisa, Juliana, María, Eugenio, Florinda, Irma, Teresa y Olga, con amor especial y por la unidad que siempre nos ha caracterizado.



A MIS SOBRINOS: Con mucho cariño.

A MIS COMPAÑEROS: De trabajo y amigos, gracias por su motivación y ayuda durante el tiempo que hemos compartido.

A LA FAMILIA: Monroy Alvarado, por su orientación y apoyo incondicional.

A MI ASESOR: Licenciado Luis Fernando Godoy, por su tiempo y apoyo.

A: La distinguida, tricentenaria y gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala y en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

AL: Pueblo de Guatemala.



ÍNDICE

Pág.

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho individual del trabajo.....	1
1.1. Cuáles son los elementos que integran el concepto de trabajo.....	2
1.2. Cuál es el objetivo a que tienden las normas del trabajo.....	5
1.3. Definición de trabajador.....	6
1.4. Definición de patrono.....	7
1.5. Qué se entiende por relación de trabajo.....	7
1.6. Qué es contrato individual de trabajo.....	7
1.7. Cuáles son las formas de fijar el salario.....	7
1.8. Como se integra el salario.....	8
1.9. Qué es el salario mínimo.....	9
1.10. En qué consiste el cobro del salario.....	10
1.11. En qué caso únicamente se podrá embargar los salarios de los trabajadores.....	12

CAPÍTULO II

2. Acerca de las escalas de valoración de rendimiento laboral.....	15
2.1. Objetivos de un sistema de evaluación laboral.....	16
2.2. Aspectos relevantes para la construcción de instrumentos del rendimiento laboral.....	21



2.3. Conclusiones generales.....	24
2.4. Escala de valoración laboral y de mejoramiento continuo.....	27
2.5. Objetivos específicos.....	28
2.6. Labor de equipo.....	31
2.7. Crecimiento personal.....	32

CAPÍTULO III

3. Consideraciones básicas para determinar los niveles de pago.....	35
3.1. Definición de salario y sus elementos.....	35
3.2. Salario integral.....	37
3.3. Factores para fijar el salario mínimo.....	38
3.4. Descansos obligatorios.....	39
3.5. Descanso remunerado en otros días de fiesta.....	39
3.6. Trabajo dominical y festivo.....	39
3.7. Vacaciones anuales remuneradas.....	40
3.8. Influencia de los sindicatos en las decisiones de compensación.....	41
3.9. Equidad y su impacto en los niveles de sueldo.....	42

CAPÍTULO IV

4. Salario desde el punto de vista económico.....	43
4.1. Factores determinantes de los salarios.....	44
4.2. Nivel salarial medio.....	46
4.3. Teoría de los salarios.....	48

4.4. Salario desde el punto de vista jurídico.....	52
4.5. Salario mínimo desde el punto de vista jurídico.....	53
4.6. Aguinaldo.....	54
4.7. Prima dominical.....	54
4.8. Horas extras.....	55
4.9. Vacaciones y prima vacacional.....	55
4.10. Alimentos.....	55
4.11. Propinas.....	56
4.12. Participación de utilidades.....	56
4.13. Primas complementarias del salario.....	56
4.14. Remuneración del trabajo desde el punto de vista jurídico.....	58

CAPÍTULO V

5. El salario mínimo en el área rural de Guatemala.....	59
5.1. Definición y ejecución de proyectos que respondan a las expectativas y necesidades de la población objetivo.....	63
5.2. Marco legal.....	66
5.3. Convenio Internacional del Trabajo No. 26 relativo al establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos, celebrado en Ginebra el 30 de mayo de 1928, ratificado por Guatemala, el 4 de mayo de 1961.....	67
5.4. Convenio Internacional del Trabajo No. 99 relativo a los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura, celebrado en Ginebra el 6 de junio de 1951, ratificado por Guatemala el 4 de agosto de 1961.....	68
5.5. Convenio Internacional del Trabajo No. 131 relativo a la fijación de salarios mínimos, referido especialmente a los países en vías de desarrollo; celebrado en Ginebra el 3 de junio de 1970, ratificado por Guatemala el 14 de junio de 1988.....	69



Pág.

5.6. Justificación y objetivos para el cálculo del salario mínimo.....	73
5.7. Marco conceptual.....	75
5.8. Sistemas de salarios mínimos: Métodos o mecanismos para la fijación de salarios mínimos.....	78
5.9. Establecimiento de mecanismos para la fijación de salarios mínimos.....	79
5.10. Tipos de mecanismos de fijación de salarios mínimos.....	79
5.11. La canasta básica y su actualización.....	80
5.12. Cálculo del requerimiento promedio de energía.....	81
5.13. Las categorías de empleo y salario.....	83
5.14. Evolución del empleo.....	85
5.15. Del salario mínimo legal.....	87
CONCLUSIONES.....	89
RECOMENDACIONES.....	91
BIBLIOGRAFÍA.....	93



INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación radica en la necesidad de estudiar y analizar las ventajas y desventajas de la eliminación del salario mínimo establecido en el código de trabajo. La primera pregunta es ¿Es bueno para la economía tener un salario mínimo? Las personas a favor establecen que el salario mínimo elimina pobreza y explotación laboral, reduce la dependencia de ayudas públicas y aumenta la productividad del país ya que los trabajos deben ser de mayor valor añadido.

Por otra parte, hay quienes están en contra de esta medida, ya que aumenta el desempleo, aumenta la economía sumergida y aumenta los costes de las empresas y por tanto disminuye su competitividad internacional.

Esa fijación es 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.

En la actualidad por parte del Presidente de la República se sabe que el hecho de la obligación de fijar periódicamente el salario mínimo responde a las propias necesidades de la población trabajadora, puesto que el alza en los alimentos y en general de la



canasta básica debe ir congruente con este salario, es decir que es la base para fijación del salario mínimo, y que como es de conocimiento genera, este se ha ido fijando con renuencia del sector patronal puesto que lógicamente, representa un perjuicio el hecho de tener que incrementar el salario a sus trabajadores, aunque se sabe, que si la canasta básica sube, también, lógicamente podrían estar asumiendo los ingresos o bien utilidades que perciben los patronos como parte de sus actividades mercantiles y que eso tiene relación con el salario que devenga el trabajador, siendo este uno de los motivos por los cuales el legislador incluyo en el Código de Trabajo la forma de fijación del salario mínimo.



CAPÍTULO I

1. Derecho individual del trabajo

La idea y concepto de trabajo, varían de acuerdo con los distintos regímenes económicos de cada país, pero coinciden esencialmente quienes pretenden justificar el trabajo subordinado, en la intención de someter al trabajador y dar base a las ganancias y a los pretendidos derechos del patrón. El desarrollo económico alcanzado y la capacidad de los trabajadores, hacen posible que además de participar en las utilidades, intervengan en la dirección y administración de la empresa.

Una idea fundamental identifica al trabajo con el esfuerzo que realiza una persona; o sea, que todo trabajo implica llevar a cabo un esfuerzo, que debe tener alguna repercusión en el orden económico; y en alguna medida satisfacer una necesidad.

De acuerdo con Proudhon "la facultad de trabajo distingue al hombre de la bestia y tiene su fondo en las profundidades de la razón. Palabras que nos hacen derivar que no existen dos campos distintivos del trabajo material e intelectual. Pues todo esfuerzo material al ser realizado por la persona encuentra su causa motivo y justificación en la razón; así como el trabajo intelectual, para ser trascendente implica la realización de un esfuerzo material".¹

¹Proudhon, Joseph. *Diccionario de filosofía*. Pág. 86



“Ahora bien, el concepto de trabajo obliga a tener en cuenta tanto su repercusión en el orden económico como la protección jurídica que debe otorgársele, es decir, que el trabajo como actividad y esfuerzo, constituye el centro de las preocupaciones de este derecho y, es innegable su repercusión en el ámbito económico como también su trascendencia en el campo jurídico. El trabajo es pues una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactores y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación”.²

En relación a esta definición podríamos indicar que el trabajo es derecho de todo ser humano tiene para poder obtener los satisfactores necesarios para él y su familia, y que el Estado está obligado a garantizar mediante la creación de fuentes de trabajo, a través de la inversión tanto nacional como extranjera, así como elevar el nivel de educación de todos los individuos que conforman la sociedad, con la finalidad de crear mano de obra calificada que pueda optar a trabajos dignos y bien remunerados.

1.1. Cuáles son los elementos que integran el concepto de trabajo

- a) El trabajo es una condición de existencia del hombre. La persona puede dedicarse al desarrollo de la profesión, industria, comercio, o cualquier otra actividad que más le acomode, siempre y cuando no esté impedido por determinación judicial, no se perjudiquen derechos de terceros, no se viole una resolución de gobierno dictadas en términos de ley o no se ofendan los derechos de la sociedad.

² Guzmán, Rafael. **Introducción al derecho laboral**. Pág. 15



- b) El trabajo tiene como objeto crear satisfactores para atender necesidades. Frente al imperativo de buscar estos medios en la búsqueda de crear necesidades para aprovechar los aparentes satisfactores, el hombre requiere del trabajo, como único medio para sostener la economía y los recursos necesarios que la civilización va generando.
- c) El trabajo es objeto de protección jurídica. Esta protección se otorga de acuerdo con la naturaleza del trabajo y atendiendo al carácter del trabajador. Igualmente debe preservarse la dignidad de este, considerada como necesidad de respeto a su persona y proporcionarle los medios necesarios para la elevación del nivel cultural, social y material, propios y de la familia.

El trabajo es pues una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactores y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación.

Actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio público o privado.

“El trabajo es un derecho y un deber social. No es Artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que

aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”.³

Para Krotoschin “el derecho del trabajo está constituido por los principios y las normas jurídicas, destinadas a regir la conducta humana en un sector determinado de la vida social, el que se limita a trabajo prestado por trabajadores, al servicio de empleadores, comprendiendo todas las consecuencias que nacen de esta relación”.

El derecho del trabajo está constituido por las instituciones y normas jurídicas que regulan la relación entre trabajadores y empleadores, ampliando su ámbito a diversos aspectos que tienen su origen en la relación de trabajo.

Para Guillermo Cabanellas; define que “el derecho del trabajo tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente a trabajo subordinado y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas, derivadas de la actividad laboral dependiente”.

Para Mario de la Cueva; “el derecho del trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital”.

Este tipo de relación entre el trabajador y el capital nos indica que el hombre, es capaz de producir herramientas e instrumentos, que son capital, y se sirve de ellos para

³Bates Clark, John. *La teoría de la productividad marginal*. Pág. 246

reducir el esfuerzo y mejorar la calidad de lo que produce con su trabajo, por esta razón el trabajo humano no es una mercancía más.

1.2. Cuál es el objetivo a que tienden las normas del trabajo

La finalidad del derecho del trabajo está comprendida en la idea de respeto a la dignidad del trabajador. Su objeto primario es el equilibrio entre los factores de la producción, patrón y trabajador.

La idea del trabajo como un derecho y un deber social. Este principio equivale a la muerte del individualismo radical del sistema capitalista, para el cual, el hombre no tiene derechos contra la sociedad, ni esta contra aquel, pues dado su enunciado, la fórmula conduce al derecho de los hombres, a que la sociedad y concretamente su economía, crearán las condiciones que garantizarán a la persona humana la posibilidad de cumplir su deber de realizar un trabajo útil para bien de ella misma, de su familia y de la sociedad a la que pertenece.

La norma posee una significación fundamental, porque la relación de trabajo no es, ni puede ser, una enajenación de la persona, y porque no podrá tener por efecto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, sino por lo contrario, en toda relación de trabajo, la libertad debe continuar siendo el atributo esencial de la persona del trabajador.

Las ideas de libertad e igualdad van de la mano pues la igualdad sin la libertad no puede existir y esta no florece donde falta aquella. La idea de igualdad posee significaciones particularmente fuertes en el derecho del trabajo, al grado de que hay momentos en los que imaginamos que al lado de los anhelos de los trabajadores hacia una existencia decorosa es la idea- fuerza que impulso a los hombres a la batalla por nuestro estatuto y que continúa siendo uno de los factores más poderosos para su integración. Consiste en el principio de la igualdad de tratamiento para los trabajadores en lo que concierne al trabajo, no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

1.3. Definición de trabajador

Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. “La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto, y son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan el carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento”.⁴ En efecto debe hablarse de empleados de confianza cuando están en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores.

⁴Baylos Cruz, Antonio. **Introducción al derecho procesal laboral**. Pág.46

1.4. Definición de patrono

Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

1.5. Qué se entiende por relación de trabajo

Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le de origen; la presentación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario

1.6. Qué es contrato individual del trabajo

Es cualquiera que sea su forma o denominación es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

1.7. Cuáles son las formas de fijar el salario

El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

“Cuando el salario se fije por unidad de obra, se especificará la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que



el patrón en su caso proporciona para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador”.⁵

Apegados a esta definición podremos establecer que todo trabajador tiene el derecho y la obligación que se establezca las cantidades y calidades del material que se empleara para la realización de su trabajo.

1.8. Como se integra el salario

Se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

“El salario debe ser un factor remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo”.⁶

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que, para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

⁵De la Cueva, Mario. *Derecho del trabajo*. Pág. 69

⁶*Ibid.*



A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

1.9. Qué es el salario mínimo

Es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.

Podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas.

“Los salarios mínimos regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales”.⁷

⁷ Proudhon, Joseph. *Op. Cit.* Pág. 86



Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.

Una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula.

El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.

1.10. En qué consiste el cobro del salario

El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón.



El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionados al monto del salario que se pague en efectivo.

Es nula la cesión de los salarios a favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé.

La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta ley. El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios.

Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto.

El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

1. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 35% del excedente del salario mínimo.
2. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes de préstamos. (Banco de los Trabajadores, cuando las empresas estén afiliadas)
3. Pago de cuota sindical, asociación solidarista y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta y cinco por ciento del excedente del salario mínimo.
4. Pago de pensiones alimenticias a favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente. Este puede ser hasta el 50% del salario.
5. Otros que determine la ley.

1.11. En qué caso únicamente se podrá embargar los salarios de los trabajadores

“Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo en caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de las



personas a las que el trabajador este obligado a prestar alimentos y por embargo por razón de préstamos u otro mediante orden judicial".⁸

Los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo.

Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.

Queda prohibido en los centros de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego y de azar y de asignación. Esta prohibición será efectiva en un radio de cuatro kilómetros de los centros de trabajo ubicados fuera de las poblaciones.

Para los efectos de la ley, son bebidas embriagantes aquellas cuyo contenido alcohólico exceda del cinco por ciento.

⁸Fernández, Luis. **Derecho laboral**. Pág. 83





CAPÍTULO II

2. Acerca de las escalas de valoración de rendimiento laboral

“En los procesos laborales, las empresas exitosas buscan siempre reconocer a los mejores empleados partiendo de criterios la mayoría de las veces altamente subjetivos, de ahí que en los últimos años, y gracias al desarrollo que han tenido los departamentos de Recursos Humanos o Desarrollo Organizacional, se han creado instrumentos dirigidos a evaluar el desempeño o ejecutoria de los trabajadores para así poder otorgar los reconocimientos o refuerzos positivos que cada organización considere pertinente”.⁹

Todo sistema de evaluación, posee en sí mismo un grado mayor o menor de subjetividad en tanto que se aplica según el criterio de aquel que ejecuta dicho sistema. Es decir, los instrumentos que se elaboren pueden ser mejores empero, dependerá de quien lo utilice, el que sea más o menos objetivo, sin embargo, partimos del criterio de que todo instrumento debe buscar siempre su perfección brindándole a quien lo utilice la oportunidad de no obviar la subjetividad a la que hacíamos referencia, sino que más bien la tenga siempre presente en aras de tratar de minimizarla.

En el caso de los procesos de evaluación de méritos, de desempeño, de rendimiento laboral y otros nombres que se le han dado, y que en su esencia lo que pretenden es evaluar al trabajador en la ejecución de sus labores, existe por lo tanto un nivel de

⁹Fernández, Luis. Op. Cit. Pág. 94

subjetividad que puede ser menor o mayor dependiendo de varios de los elementos que intervienen en dicho proceso, tales como el evaluador, el evaluado, el instrumento utilizado donde se puede señalar la redacción, facilidad de uso, el período de tiempo que se evalúa, la validación estadística del puntaje y la forma en cómo se estableció el mismo, o sea como se le dio el peso relativo a cada factor. También se pueden considerar otros aspectos tales como los procesos de capacitación y homologación de criterios en los evaluadores y evaluados, la recopilación de la información, la fijación de objetivos si es que los hubo, la validación previa, etc.

En ese sentido es responsabilidad central de un departamento de desarrollo organizacional el establecer con claridad cuáles son los factores o variables que pueden incrementar la subjetividad para tomar medidas atingentes que disminuyan al máximo dicha subjetividad, de ahí que el implementar un sistema de este tipo no sea tarea fácil, sino más bien sea un proceso difícil, en el cuál pueden surgir con gran facilidad las más diversas y coloridas críticas que tienden a desmotivar la realización de un buen trabajo.

2.1. Objetivos de un sistema de evaluación laboral

Normalmente las empresas que utilizan sistemas de evaluación laboral se pueden fijar varios objetivos, entre los más nombrados son:

- a) Motivar al trabajador para que mejore el desempeño
- b) Convertirse en un instrumento que determine los incrementos salariales



- c) Brindar elementos para la planificación profesional de los trabajadores
- d) Determinar áreas de capacitación para el personal
- e) Coadyuvar en la fijación de objetivos para el trabajador
- f) Proceso de traslados, despidos y/o eliminación de empleados de bajo rendimiento
- g) Establecer instancias de comunicación y retroalimentación entre jefes y trabajadores.
- h) Y por supuesto, el evaluar al trabajador con la mayor objetividad posible dentro de una perspectiva de mejoramiento continuo.

Sin embargo, muchas veces se fijan algunos objetivos que terminan siendo contradictorios entre sí, como por ejemplo pretender motivar al personal y a su vez utilizarlo como fuente de información para los incrementos salariales. Y son contradictorios en tanto que muchas veces al aplicarse estos instrumentos se generan procesos de discusión entre el evaluador y el evaluado cargadas de subjetividad en donde lo que se puede estar defendiendo no es la mayor o menor motivación sino más bien el menor o mayor salario o la posibilidad real del despido bien o mal intencionado.

Es criterio que un sistema de evaluación del trabajador debe ir dirigido en cualquier empresa que está a tono con los tiempos a reforzar su misión, y sus objetivos estratégicos. De no plantearse con dicha perspectiva en realidad el mismo puede ser interpretado y criticado como un instrumento lleno de buenas intenciones, pero repleto de desviaciones que pueden ser impulsadas para el logro de cualquier tipo de objetivo,



desde realmente mejorar la empresa hasta posibilitar el despido subjetivo de cualquier trabajador.

Los instrumentos utilizados para evaluar o de calificación de desempeño poseen normalmente un conjunto de debilidades clásicas, entre las que se destacan.

- a.- No estaban en función de coadyuvar a alcanzar los objetivos estratégicos de la empresa, sino que más bien se terminaban convirtiendo en un objetivo mecánico establecido desde arriba por los Departamentos de Recursos Humanos.
- b.- Normalmente se consideraba que todos los trabajadores, independientemente del puesto, podían ser evaluados con el mismo instrumento. Se utilizaban variables iguales con grados y puntajes diferenciados en donde el evaluador marcaba aquellos ítems que su conciencia dictara.
- c.- Se confundían los factores de la evaluación, pues se consideran desde actitudes, o su rendimiento es bastante bajo, etc., hasta aptitudes, carece de habilidad para tratar personas.
- d.- Se utilizaban escalas que van de lo malo a lo bueno, o de los puntajes bajos a los altos, presentados en forma continua y por ende de fácil y muchas veces irresponsable manipulación o uso, sobre todo para aquellos que evalúan en forma



mecánica y sin considerar realmente la particularidad de cada trabajador y del período de evaluación considerado.

- e.- Se establecen porcentajes fijos e inamovibles para cada factor evaluado, olvidando que las personas cambian en el desempeño de sus funciones y en sus elementos motivacionales. Es decir, se obviaba también que lo que hoy me motiva, mañana no lo hará y lo que es más grave, lo que a usted lo motiva no es necesariamente lo que a mí me mueve a ejecutar mejor mi labor.
- f.- Se evaluaban en muchos de estos instrumentos dos o más actitudes a la vez tales como interés y cooperación en aras de facilitar el uso del manual y no en función de mejorar el desarrollo de cada persona y del logro de los objetivos de la empresa.
- g.- Se convertían en un instrumento que se utiliza por años, sobre todo en el sector público donde terminaban convirtiéndose en un derecho adquirido, al estarse evaluando todos los períodos con notas similares y por ende con porcentajes de aumento ya pre establecidos. En realidad, lo que se hace es obviar la riqueza del desarrollo organizacional y sobre todo el individual.
- h.- Normalmente se le restaba méritos a la creatividad de los jefes y los trabajadores, al fijarle escalas de evaluación establecidas, e impedirle la fijación de objetivos de superación para ambos, los que entraban los procesos de crecimiento y mejoramiento individual y colectivo.

i.- Los jefes terminaban evaluando por cumplir con una normativa de la empresa, y no porque realmente vieran un objetivo útil en dicho proceso, incluso la mayoría de los evaluadores se convierten en jefes suaves al momento de calificar, pues no se atreven a hacerlo en forma objetiva, pues ello les puede generar problemas de muy diversa índole, o en su defecto al existir otros jefes más benignos, al ser ello más objetivos tienden a considerar que el instrumento es de mala calidad y por ende no tiene sentido el ganarse enemigos gratuitamente, o no vale la pena evaluar para al final desmotivar más a sus colaboradores.

j.- Estos instrumentos se aplican cada seis o doce meses, por lo que los evaluadores y evaluados solo tienen presente a lo sumo dos o tres meses de la ejecutoria, y normalmente sólo se recuerdan de los errores cometidos por lo que estos instrumentos terminan convirtiéndose en sistemas de castigo al desempeño.

Estas y otras críticas pueden sustentarse en torno a este tipo de instrumentos que definitivamente las empresas modernas deben dejar de utilizar, pues normalmente lo que generan son momentos de alta desmotivación y enojo tanto en los evaluadores como en los evaluados.

Ante estas críticas han surgido criterios dirigidos a negar la utilidad de la evaluación de la ejecutoria, partiendo muchas veces de criterios que se sustentan en conceptos de productividad humanistas, tales como el Control Total de Calidad. Eminentes teóricos relacionados con el recurso humano han planteado que es mejor no evaluar del todo,



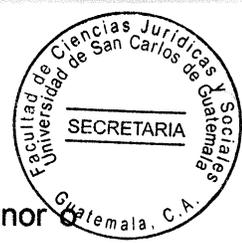
pero nosotros sustentamos que en realidad lo que terminan haciendo es escabullendo el bulto antes que enfrentar las críticas con el ánimo de superarlas.

Adicional a ello algunos gerentes de recursos humanos defienden la tesis de la no evaluación ajustándose a los criterios de estos eminentes teóricos-prácticos de realidades allende nuestras fronteras, olvidándose de cuál es la realidad socio cultural de nuestro país y por ende la de nuestros trabajadores.

2.2. Aspectos relevantes para la construcción de instrumentos del rendimiento laboral

Se cree que estos instrumentos deben poseer un conjunto de características, dentro de las que se señalan las siguientes:

Plantear la diferenciación en los procesos evaluativos laborales, al partir del concepto de que existen personas que poseen responsabilidades diferentes, cuyos puestos demandan características de personalidades innatas o desarrolladas ya sea por medio de la formación académica o por experiencias vivenciales. Por ejemplo, se debe partir del criterio de que las personas que desempeñan los puestos de jefatura deben evaluarse en función de sus características de líder a diferencia de otros puestos en donde este rango no es válido considerarlo.



Presentar escalas de puntuación que no se presenten en orden de mayor a menor o viceversa, sino que más bien sean escalas variables que mantengan al evaluador y al evaluado en constante concentración en el instrumento.

Establecer puntuaciones diferenciadas para cada uno de los factores y subfactores considerados.

Posibilitar a los trabajadores evaluados a mostrar su inconformidad o bien su acuerdo con la evaluación obtenida, así como brindarle la posibilidad de presentar recomendaciones de su inmediata aplicación para su desarrollo humano y profesional.

Construir instrumentos de fácil uso sin sacrificar la calidad y objetividad.

Con objetivos claramente definidos. Por ejemplo, si la estrategia de diferenciación de la empresa estriba en el excelente servicio al cliente, el instrumento evaluativo debe estar en función de dicha estrategia, y por ende los factores que se consideren y su peso relativo han de estar dirigidos a fortalecer de una u otra forma esta perspectiva organizacional.

El instrumento debe tener la posibilidad de adecuarse a las características de cada empleado, y de cómo estos desempeñan sus puestos. Es cierto que es muy complejo elaborar un instrumento para cada trabajador, pero si se puede construir aquel que posibilite la flexibilidad requerida para que, por ejemplo, un trabajador pueda detectar



sus debilidades reales y si los mismos son por falta de aptitud o de actitud, y con base en dicho conocimiento proceder a fijarle el objetivo de mejoramiento para la próxima evaluación. Dicho objetivo puede ser desde obtener o facilitarle capacitación, hasta guiarlo con un instrumento evaluativo donde el mismo trabajador sea coparticipe de ese proceso de auto-mejoramiento. Es decir, que permita establecer objetivos dirigidos a fortalecer las aptitudes o actitudes deseadas.

Las escalas de puntuación no deben ser fijas para todos los evaluados, debe considerarse que en determinado momento un puesto debe tener un peso relativo más alto que otro en alguna de las características a evaluar, como, por ejemplo, los puestos que tratan con clientes y el público en general como los cajeros, y puestos de vigilancia nocturna o similares que no necesariamente tienen relación con clientes externos. Adicional a lo anterior las escalas de evaluación deben dan margen a que en el caso de un mismo colaborador el puntaje pueda ser variado de una evaluación para otra en donde, si ya ha superado un problema como, por ejemplo, la calidad de trabajo, el objetivo de mejoría para este trabajador sea para el próximo semestre las relaciones interpersonales y de grupo, y por ende se le fije un valor más elevado en aras de que realice un mayor esfuerzo en este aspecto específico.

Estos instrumentos deben gestar el desarrollo de la creatividad tanto a los evaluadores como a los evaluados, para determinar con mayor precisión qué elementos o factores deben ser considerados para el mejoramiento del departamento, del equipo de trabajo y de cada uno de los evaluados.

Deben poseer un manual instructivo que guíe tanto al evaluador como al evaluado, considerar el cómo se utiliza y aplica el mismo. Por ejemplo, si un jefe tuviera dudas sobre lo que ha de entender en el área de servicio al cliente, debe saber a quién puede recurrir para aclararse al respecto.

Antes de la aplicación de un instrumento de evaluación se debe tener un plan completo de desarrollo e implementación, que garantice mayores niveles de compromiso por parte de los jefes y trabajadores en general, para la correcta utilización de los mismos.

2.3. Conclusiones generales

“Prácticamente la mayoría de los instrumentos actuales de evaluación de la ejecutoria pueden ser cuestionados, pero en ello no estriba necesariamente su defecto, sino más bien creemos que en su conceptualización. Es decir, el hecho de que pareciera que no son instrumentos dirigidos a posibilitar el cambio organizacional en aras de alcanzar posibles objetivos estratégicos, y para ello se debe necesariamente partir del ser humano quien es quien evalúa y quien es evaluado”.¹⁰

Estos instrumentos obvian la realidad cambiante y por ende a las personas que laboran para la empresa, las cuáles no pueden ni deben ser encasilladas bajo manuales que no profundizan en su propia individualidad, sino que pretenden medirlo con un instrumento despersonalizado y que puede ser utilizado con criterios subjetivos ilimitados.

¹⁰Li Salazar, Rodolfo. **Acerca de las escalas de valoración de rendimiento laboral**. Pág. 2



Tomando en consideración los elementos anotados con anterioridad presentamos las siguientes recomendaciones para la elaboración e implementación de un instrumento de evaluación:

- a.-Que el instrumento este conceptualizado en un proceso de competitividad y servicio al cliente tanto externo como interno, teniendo como finalidad alcanzar la mayor objetividad posible.
- b.-Que la evaluación contemple la posibilidad de presentar recomendaciones tanto al trabajador como a la empresa para el mejoramiento permanente., con su respectivo seguimiento.
- c.-Que diferencien a los trabajadores en categorías amplias, por ejemplo, las jefaturas, los que atienden público y clientes externos y los que sólo atienden clientes internos. Es decir, se debe por lo menos contar con tres instrumentos evaluativos dentro de la empresa, o bien con uno sólo, pero con factores a evaluar relacionados para cada categoría de trabajador.
- d.-Que las escalas de puntuación sean establecidas tomando en consideración el criterio de cada trabajador, ya sea por áreas, departamentos y preferiblemente si las condiciones lo permiten, en forma individual.



e.-Que el instrumento sea concebido como un elemento motivacional y por ende que no sea utilizado para efectuar incrementos salariales.

f.-Que estas evaluaciones se apliquen preferiblemente y como máximo cada tres meses, con retroalimentación al evaluado y al evaluador.

g.-Que estos instrumentos contemplen un plan considerando como mínimo las siguientes variables:

1. Instructivo completo con notas explicativas
2. Cronogramas de aplicación contemplando la etapa de validación
3. Plan de entrenamiento para evaluadores en:

Aplicación de los instrumentos

Procesos de retroalimentación positiva

Sistemas de control de recomendaciones y resultados

Difusión y explicación para los evaluados del instrumento

Sistema de control de las evaluaciones

Procesos de revisión y mejoramiento de los instrumentos

h.-Que los instrumentos con sus respectivos instructivos sean sujeto de análisis antes de ser implementados considerando los criterios que sobre ellos viertan tanto los evaluadores como los evaluados

i.- Adicional a ello se le dé seguimiento real a los procesos individuales de evaluación de tal forma que garantice el mejoramiento permanente esperado tanto del trabajador como para la empresa. Para ello se puede establecer entre otras cosas análisis estadísticos individuales y colectivamente para observar el comportamiento de las diferentes variables, así como las hojas de seguimiento periódico para cada caso, pero sobre todo para aquellos que presenten factores de evaluación por debajo de lo recomendable.

2.4. Escala de valoración laboral y de mejoramiento continuo

Es un instrumento por medio del cual el jefe y su colaborador en forma conjunta trabajan definiendo los factores de éxito de su área y la forma en cómo van a satisfacer las necesidades de los clientes internos y externos. Luego de ello se establece un proceso que posibilite dar un seguimiento continuo a lo establecido en aras de alcanzar mayores niveles de eficiencia y eficacia en la labor del colaborador y el equipo de trabajo en su conjunto.

Coadyuvar a alcanzar una cultura organizacional de cambio, que posibilite a las personas y a la organización estar en un proceso permanente y continuo de mejoramiento en su entorno competitivo.

Contribuir a alcanzar los objetivos estratégicos establecidos de la empresa, por medio de un instrumento objetivo que brinde elementos cognoscitivos y pragmáticos tanto a



los jefes como a los colaboradores, para el desarrollo permanente de la persona y del equipo de trabajo.

2.5. Objetivos específicos

- a) Convertirse en un instrumento objetivo de evaluación de la labor desarrollada por cada trabajador.

- b) Generar instancias permanentes de comunicación entre los jefes y sus colaboradores para evaluar tanto el desempeño de éste último como del equipo de trabajo y su crecimiento personal.

- c) Generar información continua y pertinente sobre la valoración laboral del colaborador, de tal forma que se posibilite conocer y aprovechar las fortalezas y modificar las debilidades en un proceso de mejoramiento continuo.

- d) Establecer estrategias personalizadas de crecimiento y de desarrollo personal de cada trabajador.

- e) Posibilitar el mejoramiento en el servicio tanto a clientes externos como internos.

Las áreas generales de evaluación en una empresa de servicios que se sugieren son las siguientes:



Satisfacción al cliente externo

Labor de equipo

Logros laborales

Liderazgo

Crecimiento personal

Cada una de estas áreas deberá contar con un puntaje diferenciado en función de:

El evaluado

Los objetivos del departamento o equipo de trabajo

El tiempo sujeto a evaluación y el seguimiento que se ha mantenido en este período

Como se indicó este puntaje será variable y podrán establecerse modificaciones para períodos diferentes, o en su defecto considerarse o no uno o varios de los factores que pueden señalarse para cada área, todo ello de común acuerdo entre el evaluado y el evaluador.

Dependiendo de cada uno de los tres factores anotados, para lograr la superación, así será el porcentaje que se otorgará a cada uno de ellos.

Se determina que son cinco las áreas sujetas a evaluación, a saber:

Satisfacción del cliente, debe entenderse como la actitud mostrada por el trabajador para satisfacer desde el principio, las necesidades de los clientes, o bien para resolver

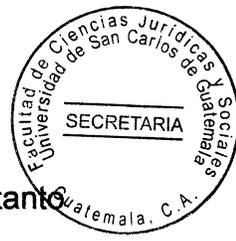


situaciones que a éste se le presenten durante la obtención de su servicio o bien.

Cada departamento, área o sección deberá definir claramente cuáles son las estrategias que impulsarán durante el período de tiempo que se estará evaluando, para brindar el mejor de los servicios posibles a los clientes. Con base en ello se considerarán cuatro categorías de puestos que estarán siendo evaluados con pesos diferenciados en esta área, a saber.

Los puestos de trabajo que poseen una relación directa y prácticamente permanente con el cliente externo, ya sea en forma personal, telefónica y/o escrita, sin embargo, poseen muy poca o ninguna relación con clientes internos.

Los puestos que por su naturaleza no poseen ninguna relación con clientes externos, empero, exigen altos resultados para que los descritos en el punto anterior puedan ejecutar su labor eficientemente. Es decir, son aquellos puestos en donde se da una relación directa y prácticamente permanente con el cliente interno. Al respecto existen dos tipos de clientes internos, a saber, los directos que son aquellos compañeros que comparten una misma área de trabajo (lo cual se considera en el área de evaluación Trabajo en Equipo) y los indirectos que son aquellos que de una u otra forma mantienen relación con este puesto ya sea personalmente o por medio de los resultados que el mismo arroje.



Se refiere a aquellos puestos que demandan una relación permanente y estrecha tanto con clientes internos como externos.

Son aquellos puestos que no poseen prácticamente relación con clientes internos y externos tales como digitadores nocturnos, guardas nocturnos, trabajadores alejados, etc. En esta área se escoge el puntaje dependiendo de cada uno de los cuatro tipos de trabajadores que se poseen y ello debe consignarse claramente en la tabla de puntaje por factor.

2.6. Labor de equipo

“Ha de considerarse como la actitud mostrada por el trabajador de laborar en conjunto con sus compañeros, así como, la disponibilidad que muestra para crear, desarrollar, alcanzar y renovar creativamente objetivos comunes.

En esta área de evaluación deben considerarse los criterios de los clientes internos directos, es decir de los compañeros de trabajo. El equipo deberá fijarse para cada período de evaluación (bajo la dirección del líder formal o jefe) las normas de trabajo en equipo que han de regir su funcionamiento. Para cada una de estas normas se establecerá un puntaje específico dependiendo del peso que se le quiere brindar a una u otra de ellas. El puntaje podrá ser igual para todos o en su defecto se podrán hacer variaciones para cada uno de los miembros dependiendo de las características que posean y que se deseen modificar o reafirmar. Esta labor se podrá hacer con el equipo

en su conjunto o bien la hará el jefe con cada uno de los miembros del equipo en forma separada”.¹¹

Concebidos como aquellos objetivos concretos que se fijan para cada período de tiempo a considerar. Deben ser aspectos puntuales que no necesariamente se inserten en las otras áreas que se plantean. Aquí se pueden considerar desde aspectos tales como metas de productividad, disminución de ausentismo, higiene y seguridad ocupacional, etc., los cuales son importantes para la empresa.

El ideal es que cada área y o trabajador defina los índices con que deberá ser evaluado, entendiéndose por ello como un aspecto o conjunto de aspectos totalmente medibles que posibiliten clarificar la ejecutoria laboral.

Con base en dichos índices y su evaluación constante se podrán determinar grados de variación con respecto a la excelencia de la ejecutoria, para así poder efectuar cambios que posibiliten lograr el mejoramiento continuo individual y grupal.

2.7. Crecimiento personal

Se trata de aquellos objetivos de vida, totalmente personales que van en función no sólo del mejoramiento individual, sino que también inciden directa o indirectamente en la ejecutoria laboral.

¹¹Atalaya Pisco, María Clotilde. **Satisfacción laboral y productividad**. Pág. 5



Este aspecto podrá ser establecido únicamente por el trabajador o bien hacerlo en conjunto con su superior inmediato. Sin embargo, quedará a juicio de éste último con base en la posibilidad de evaluar el mejoramiento de cada aspecto anotado, si se considera o no el puntaje de esta área de la evaluación global.

Al fijarse este aspecto para el próximo período deberá establecerse claramente en el manual personal del trabajador si se considera o no el puntaje y la forma en cómo se evaluará cada aspecto.

Aquí se pueden anotar aspectos tales como estudios individuales, cursos matriculados, relaciones interpersonales, superación de vicios, mejoramiento de debilidades personales, aprovechamiento de fortalezas, etc. Se recomienda no fijar más de tres objetivos y cuando mucho se pueden fijar cuatro.

Se entiende como la ejecutoria de aquel conjunto de aspectos que determinan el correcto incremento y desarrollo de los trabajadores y de sí mismo.

Los aspectos que sugerimos considerar son.,

Planeación

Delegación

Girar instrucciones

Coordinación

Obtener cooperación

Resolución de problemas



Capacitación y enseñanza

Motivación

Mejoramiento continuo

Manejo estrés

Control y seguimiento

Para cada jefe en específico se considerarán desde uno hasta todos los aspectos anotados, pudiendo incluso ampliarse alguno de ellos. El puntaje o peso relativo de cada uno variara dependiendo del período sujeto a consideración y del aspecto o aspectos que se deseen mejorar. Se aclara que, si alguno de los puntos no se desea considerar porque en esta área el jefe posee fortalezas evidentes, es necesario que no se considere la evaluación como un medio de detectar y resaltar debilidades, ignorando el puntaje que pudo darse por la fortaleza si se hubiera considerado dicho factor. Recuérdese que el objetivo es mejorar y no castigar.



CAPÍTULO III

3. Consideraciones básicas para determinar los niveles de pago

Hay cuatro factores básicos que se deben considerar antes de decidir qué tanto pagar a los empleados, ellos son:

Existen leyes que afectan la compensación que se paga en términos de salarios mínimos, tarifas de tiempo extra y prestaciones.

En Guatemala lo relacionado con la remuneración del personal se encuentra consagrado en el Código Laboral, en donde se contempla por mandato de leyes el régimen laboral utilizado en nuestro país, a continuación, se presentan algunos apartados de interés para el tema en mención:

3.1. Definición de salario y sus elementos

“Constituye salario no solo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentaje sobre ventas y comisiones.



El salario es la remuneración de los servicios prestados por el trabajador en una relación de trabajo dependiente”.¹²

Según la forma de pago, el salario puede presentar dos modalidades:

- d) En dinero.
- e) En especie.

El salario en dinero puede pagarse en la forma tradicional o en la modalidad de salario integral.

En la forma tradicional, el salario está integrado por dos tipos de retribución: la ordinaria, que puede ser fija o variable, y la extraordinaria.

La remuneración ordinaria, está compuesta por lo que común o regularmente paga el empleador al trabajador en los periodos de pago convenidos.

La remuneración extraordinaria, está conformada por las sumas que el trabajador no recibe ordinariamente, sino en determinados eventos y por concepto de horas extras, primas, etc.

El salario ordinario puede ser fijo o variable, según se pacte por unidad de tiempo, días, semanas, meses (salario fijo) o se determine de acuerdo al resultado de la actividad

¹²Dobb, Maurice. **Salarios**. Pág. 8-17

desplegada por el trabajador, en donde admite varias modalidades de retribución: ~~por~~ tarea, por unidad de obra, a destajo o por comisión.

Dada la naturaleza retributiva y valorativa del salario, este debe actualizarse permanentemente con el fin de conservar el equilibrio económico entre empleadores y trabajadores que es uno de los fines primordiales del derecho del trabajo.

3.2. Salario integral

“Es una nueva modalidad de pago del salario en dinero. Los trabajadores que devenguen diez (10) o más salarios mínimos legales mensuales pueden, de común acuerdo con el empleador, pactar como remuneración del trabajo un salario integral que además del salario ordinario incluya el pago de todas las prestaciones sociales, recargos por el trabajo nocturno, horas extras, dominicales y festivos, pagos en especie, subsidios e intereses, con excepción de las vacaciones cuyo derecho se conserva”.¹³

Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por períodos mayores.

El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos, en moneda legal.

El periodo de pago para jornales no puede ser mayor a una semana y para sueldos no mayor a un mes.

¹³ McConnell, Campbell R. *Economía*. Pág. 143



El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el de recargo por el trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado, o a más tardar con el salario del periodo siguiente.

A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de sexo, edad, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.

3.3. Factores para fijar el salario mínimo

“Para fijar el salario mínimo debe tomarse en cuenta el costo de la vida, las modalidades de trabajo, la capacidad económica de las empresas y patronos y las condiciones de cada región y actividad.

El trabajo nocturno, se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno.

El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno”.¹⁴

Entendemos la hora extra nocturna la hora laborada de noche adicional a la jornada laboral ordinaria, sea esta la máxima legal o la pactada entre las partes. Se entiende que es una hora nocturna si está entre las nueve de la noche y las seis de la mañana.

3.4. Descansos obligatorios

El empleador o patrono debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del patrono.

3.5. Descanso remunerado en otros días de fiesta

La remuneración correspondiente al descanso en los días festivos se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por falta al trabajo.

3.6. Trabajo dominical y festivo

El trabajo en domingo o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento

¹⁴Samuelson, Paul A. *Economía*. Pág. 418



(100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

3.7. Vacaciones anuales remuneradas

Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a 15 días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas.

Las prestaciones sociales son pagos que el empleador hace al trabajador en dinero, especies, servicios u otros beneficios, con el fin de cubrir los riesgos o necesidades del trabajador que se origina durante la relación de trabajo o motivo de la misma.

La doctrina de trabajo, clasifica las prestaciones sociales a cargo del empleador en dos grandes grupos:

Prestaciones comunes: son a cargo de todo patrono o empresa independientemente de su capital, tales como: las prestaciones por accidente y enfermedad profesional, auxilio monetario por enfermedad no profesional, calzado y overoles, protección a la maternidad, auxilio funerario, auxilio de cesantía, etc.



3.8. Influencia de los sindicatos en las decisiones de compensación

Diferentes estudios aclaran las actitudes de los sindicatos hacia los planes de compensación y subrayan diversos temores comúnmente experimentados por los sindicatos.

Muchos líderes sindicales temen que cualquier sistema, como el estudio de tiempos y movimientos, utilizado para determinar el valor de un puesto, pueda convertirse rápidamente en una herramienta para malas prácticas administrativas. Tienden a opinar que nadie puede juzgar el valor relativo de los puestos mejor que los trabajadores mismos, que el método usual de la gerencia de utilizar varios factores de referencia, como el grado de responsabilidad, para evaluar y clasificar el valor de los puestos puede ser un dispositivo de manipulación para restringir o limitar el pago de los trabajadores.

Parece ser que la mejor manera de ganar la cooperación de los miembros del sindicato en la determinación del valor de los puestos es requerir su participación activa en el proceso de decidir el valor relativo de las posiciones y en la asignación de tarifas de pago justas para estos puestos. Por otra parte, la gerencia tiene que asegurar que sus prerrogativas como el uso de la técnica apropiada de valuación del puesto para determinar el valor relativo de las posiciones no se pierdan.



3.9. Equidad y su impacto en los niveles de sueldo

La necesidad de equidad es quizás el factor más importante en la determinación de los índices de pago, y existen dos tipos de equidad que se tendrán que considerar:

- Equidad externa: en donde los sueldos deben compararse favorablemente con los de otras organizaciones o se tendrán dificultades para atraer y retener a empleados calificados.
- Equidad interna: los índices de pago deben ser equitativos en cuanto que todos los empleados deben ver su remuneración como equitativa de acuerdo con lo que se paga a otros en la organización.



CAPÍTULO IV

4. Salario desde el punto de vista económico

“En economía, precio pagado por el trabajo. Los salarios son todos aquellos pagos que compensan a los individuos por el tiempo y el esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios. Estos pagos incluyen no sólo los ingresos por hora, día o semana trabajada de los trabajadores manuales, sino también los ingresos, semanales, mensuales o anuales de los profesionales y los gestores de las empresas”.¹⁵

A estos ingresos regulares hay que sumarles las primas y las pagas extraordinarias, las primas por riesgo, nocturnidad, índice de peligrosidad u horas extraordinarias, así como los honorarios de los profesionales liberales y la parte de los ingresos percibidos por los propietarios de negocios como compensación por el tiempo dedicado a su negocio.

Los salarios pueden establecerse en función del tiempo, del trabajo realizado o en concepto de incentivos. A veces se descuenta a los asalariados que cobran en función del tiempo trabajado el tiempo no trabajado debido a una enfermedad, pero por lo general estos empleados suelen percibir un salario fijo con independencia de la continuidad. Los asalariados que cobran en función del trabajo realizado lo hacen dependiendo de las unidades producidas.

¹⁵Samuelson, Paul A. *Op. Cit.* Pág. 418



Los trabajadores que reciben sus ingresos gracias a un sistema de incentivos obtienen sus salarios siguiendo una fórmula que asocia el sueldo percibido con la producción o rendimiento alcanzado, de forma que se estimula una mayor productividad y eficiencia.

Un salario elevado no implica por fuerza que se asignen elevados ingresos anuales. Los trabajadores del sector de la construcción suelen percibir elevados salarios por hora trabajada, pero los ingresos anuales suelen ser reducidos debido a la falta de continuidad en el empleo de este sector.

Además, el salario nominal percibido no refleja los ingresos reales. En periodos inflacionistas el valor real de los salarios puede disminuir, aunque su valor nominal se incremente, debido a que el coste de la vida aumenta más deprisa que los ingresos monetarios.

Las retenciones salariales para pagar los impuestos sobre la renta, los pagos a la Seguridad Social, las pensiones, las cuotas a los sindicatos y las primas de seguros, reducen los ingresos reales de los trabajadores.

4.1. Factores determinantes de los salarios

Los principales factores determinantes de los salarios, dependiendo del país y la época, son los siguientes:

El coste de la vida: incluso en las sociedades más pobres los salarios suelen alcanzar niveles suficientes para pagar el coste de subsistencia de los trabajadores y sus familias; de lo contrario, la población activa no lograría reproducirse.

Los niveles de vida: los niveles de vida existentes determinan lo que se denomina el salario de subsistencia, y ello permite establecer los niveles de salario mínimo.

La mejora del nivel de vida en un país crea presiones salariales altas para que los trabajadores se beneficien de la mayor riqueza creada. Cuando existen estas presiones los empresarios se ven obligados a ceder ante las mayores demandas salariales y los legisladores aprueban leyes por las que establecen el salario mínimo y otras medidas que intentan mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

La oferta de trabajo: cuando la oferta de mano de obra es escasa en relación al capital, la tierra y los demás factores de producción, los empresarios compiten entre sí para contratar a los trabajadores por lo que los salarios tienden a aumentar.

Mientras que cuando la oferta de mano de obra es relativamente abundante y excede la demanda, la competencia entre los trabajadores para conseguir uno de los escasos puestos de trabajo disponibles tenderá a reducir el salario medio.

La productividad: los salarios tienden a aumentar cuando crece la productividad. Ésta depende en gran medida de la energía y de la calificación de la mano de obra, pero

sobre todo de la tecnología disponible. Los niveles salariales de los países desarrollados son hasta cierto punto elevados debido a que los trabajadores tienen una alta preparación que les permite utilizar los últimos adelantos tecnológicos.

Poder de negociación: la organización de la mano de obra gracias a los sindicatos y a las asociaciones políticas aumenta su poder negociador por lo que favorece un reparto de la riqueza nacional más igualitario.

4.2. Nivel salarial medio

El nivel salarial medio viene dado por la media de todos los salarios percibidos por los individuos, con independencia de su categoría profesional. Los factores que determinan las diferencias salariales entre categorías profesionales son los siguientes.

El valor relativo del producto: un trabajador cualificado en una industria que produce bienes con precio mayor que la de un trabajador poco preparado aporta un mayor valor añadido por lo que suele recibir un salario superior.

Coste requerido para adquirir la calificación o preparación necesaria: los empresarios tienen que pagar el precio de la formación profesional si quieren obtener la mayor rentabilidad posible. Si los ingenieros no cobraran más que los albañiles muy pocas personas estarían dispuestas a invertir su tiempo, dinero y esfuerzo para llegar a ser ingenieros.



La escasez relativa de ciertas especializaciones laborales: los trabajos para los que existe una amplia oferta de mano de obra suelen estar peor pagados; por otra parte, los trabajos menos comunes están mejor pagados; por ejemplo, una estrella de cine o un presentador de televisión famoso con características específicas suelen recibir elevados ingresos.

Interés relativo del trabajo: los trabajos desagradables, difíciles o peligrosos suelen estar mejor remunerados que otros trabajos más fáciles y que requieren un grado de calificación similar. Así, un conductor de camiones que ha de transportar explosivos cobrará más que uno que transporte alimentos.

Movilidad del trabajo: cuando la mano de obra tiende a estar concentrada en un determinado lugar las diferencias salariales son mayores. Por otro lado, la disponibilidad de los trabajadores para desplazarse en busca de empleo tiende a reducir las diferencias salariales entre empresas, profesiones y comunidades.

Poder negociador comparativo: un sindicato puede conseguir mejoras salariales superiores para sus afiliados que para los trabajadores no afiliados.

Costumbre y legislación: muchas diferencias salariales tienen sus orígenes en las costumbres y en la legislación. Por ejemplo, tanto la costumbre como la legislación fueron responsables de que en Sudáfrica los mineros negros recibiesen menores salarios que los mineros blancos, aunque realizasen el mismo trabajo. Por otro lado, los

gobiernos y los sindicatos tienden a intentar eliminar las diferencias salariales en función de la raza, el sexo, y otros factores discriminatorios, y promueven la igualdad salarial: a igual trabajo, igual sueldo.

4.3. Teoría de los salarios

“Casi todas las teorías relativas al salario reflejan una inclinación hacia un concreto factor determinante de los mismos. La primera teoría relevante sobre los salarios, la doctrina del salario justo del filósofo italiano santo Tomás de Aquino, subrayaba la importancia de las consideraciones de orden moral y la influencia de la costumbre”.¹⁶

Definía el salario justo como aquel que permitía al receptor una vida adecuada a su posición social. La teoría de santo Tomás es una visión normativa, es decir, marca cuál debe ser el nivel salarial, y no una visión positiva que se define por reflejar el valor real de los salarios.

La primera explicación moderna del nivel salarial, la teoría del nivel de subsistencia, subrayaba que el salario estaba determinado por el consumo necesario para que la clase trabajadora pudiese subsistir. Esta teoría surgió del mercantilismo, y fue más tarde desarrollada por Adam Smith y sobre todo David Ricardo. Este último defendía que los salarios se determinaban a partir del coste de subsistencia y procreación de los trabajadores, y que los sueldos no debían ser diferentes a este coste. Si los salarios caían por debajo de este coste la clase trabajadora no podría reproducirse; si, por el

¹⁶De la Cueva, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Pág. 72



contrario, superaban este nivel mínimo la clase trabajadora se reproduciría por encima de las necesidades de mano de obra por lo que habría un exceso que reduciría los salarios hasta los niveles de subsistencia debido a la competencia de los trabajadores para obtener un puesto de trabajo.

Con el paso del tiempo se ha demostrado que algunos de los supuestos de los que parte la teoría del salario de subsistencia son erróneos. En los países más industrializados la producción de alimentos y de bienes de consumo ha crecido desde finales del Siglo XIX con mayor rapidez que la población, y los salarios han crecido sobre los niveles de subsistencia.

La teoría de los salarios de Karl Marx es una variante de la teoría Ricardiana. Marx sostenía que en un sistema capitalista la fuerza laboral rara vez percibe una remuneración superior a la del nivel de subsistencia. “Los capitalistas se apropiaban de la plusvalía generada sobre el valor del producto final por la fuerza productiva de los trabajadores, incrementando los beneficios”.¹⁷ Al igual que ocurre en la teoría de Ricardo, el tiempo ha refutado en gran medida la visión de Marx.

Cuando se demostró la invalidez de la teoría del salario de subsistencia se empezó a prestar mayor atención a la demanda de trabajo como principal determinante del nivel de salarios. John Stuart Mill, entre otros, propugnaba la denominada teoría del fondo de salarios para explicar la forma en que la demanda de trabajo, definida como la cantidad de dinero que los empresarios están dispuestos a pagar para contratar a trabajadores,

¹⁷Marx, Karl. *Derecho laboral marxismo*. Pág. 423



determina el nivel salarial. La teoría parte de la hipótesis de que todos los salarios se pagan gracias a la acumulación, en el pasado, de capital, y que el salario medio se obtiene dividiendo el remanente entre todos los trabajadores. Los aumentos salariales de algunos trabajadores se traducirán en disminuciones salariales de otros. Sólo se podrá aumentar el salario medio aumentando el fondo de salarios.

Los economistas que defendían esta teoría se equivocaban al suponer que los salarios se satisfacen a partir de las acumulaciones de capital efectuadas con anterioridad. De hecho, los salarios se pagan a partir de los ingresos percibidos por la producción actual. Los aumentos salariales, al incrementar la capacidad adquisitiva, pueden provocar aumentos en la producción y generar un mayor fondo de salarios, en especial si existen recursos.

La teoría del fondo de salarios fue sustituida por la teoría de la productividad marginal, que intenta en esencia determinar la influencia de la oferta y demanda de trabajo. Los defensores de esta teoría, desarrollada sobre todo por el economista estadounidense que sostenían que "los salarios tienden a estabilizarse en torno a un punto de equilibrio donde el empresario obtiene beneficios al contratar al último trabajador que busca empleo a ese nivel de sueldos; este sería el trabajador marginal. Puesto que, debido a la ley de los rendimientos decrecientes, el valor que aporta cada trabajador adicional es menor que el aportado por el anterior, el crecimiento de la oferta de trabajo disminuye el nivel salarial. Si los salarios aumentasen por encima del nivel de pleno empleo, una parte de la fuerza laboral quedaría desempleada; si los salarios disminuyesen, la

competencia entre los empresarios para contratar a nuevos trabajadores provocaría que los sueldos volvieran a aumentar”.¹⁸

La teoría de la productividad marginal es inexacta al suponer que existe competencia perfecta y al ignorar el efecto que genera un aumento de los salarios sobre la productividad y el poder adquisitivo de los trabajadores. Como demostró John Maynard Keynes, uno de los principales opositores a esta teoría, los aumentos salariales pueden producir un aumento de la propensión al consumo, y no al ahorro, en una economía. El aumento del consumo genera una mayor demanda de trabajo, a pesar de que haya que pagar mayores salarios, si se consigue una mayor riqueza gracias a una disminución del nivel de desempleo.

Casi todos los economistas reconocen, al igual que Keynes, que mayores salarios no tienen por qué provocar un menor nivel de empleo. Sin embargo, uno de los efectos negativos de los aumentos salariales son las mayores presiones inflacionistas, ya que los empresarios tienden a trasladar a los precios estos aumentos en los costes. Este peligro se puede evitar si los sueldos no aumentan sobre los niveles de productividad. Puesto que la participación de los salarios en la riqueza nacional ha permanecido estable a lo largo del tiempo, y es probable que siga así, los salarios reales pueden aumentar a medida que se incremente la productividad.

¹⁸Bates Clark, John. *La teoría de la productividad marginal*. Pág. 293



4.4. Salario desde el punto de vista jurídico

Es la retribución que debe pagar el patrón por el trabajo, se deduce que incluye todas las prestaciones que el patrón promete dar al trabajador; por ejemplo:

Cuota fija o salario base, que es lo que por tu trabajo vas a percibir durante tu jornada de trabajo; a su vez la cantidad se divide entre siete o treinta días según sea el caso para determinar cuánto es lo que te pagan diariamente; en la federación, los trabajadores reciben un sueldo base proveniente de un tabulador. Con el personal bancario es lo mismo; su salario está basado en tabuladores elaborados por las instituciones de crédito; más explícito: cuota fija es tu sueldo diario.

El salario interesa más por el carácter remunerativo que tenga que por la forma, métodos lugares o prestaciones que formen parte del mismo. La proclamación solemne en el sentido de que el trabajo no puede considerarse una mercancía, ha otorgado al salario una categoría jurídica especial que obliga a un tratamiento distinto al acostumbrado entre nosotros.

El derecho a la retribución económica presenta hoy un carácter particular con apoyo en el principio de la reciprocidad, de la obligación correlativa del empleador y de las necesidades de los trabajadores: el gasto alimentario, la vivienda, la educación de los hijos, el vestido, etc.



4.5. Salario mínimo desde el punto de vista jurídico

Cantidad fija que se paga, debido a una negociación colectiva o bien a una ley gubernamental, y que refleja el salario más bajo que se puede pagar para las distintas categorías profesionales. En general, el establecimiento de un salario mínimo no anula el derecho de los trabajadores a demandar salarios superiores al mínimo establecido. El método para establecer un salario mínimo mediante una negociación colectiva adolece, sin embargo, de una seria limitación, puesto que los acuerdos derivados de la negociación colectiva sólo afectan a los trabajadores de una determinada fábrica, profesión, industria o área geográfica, y por lo tanto resulta inadecuado en aquellos casos en los que la tasa salarial predominante en todo un país ha caído hasta niveles demasiado bajos. Al darse cuenta de este fallo, los sindicatos de varios países empezaron, ya desde la década de 1890, a pedir a los gobiernos que desarrollaran programas de salarios mínimos, logrando que se aprobaran leyes regulando dichos salarios.

La primera ley relativa a salarios mínimos se promulgó en Nueva Zelanda en 1894. Otra ley, promulgada en el Estado de Victoria en 1896, establecía mesas de negociación de salarios, en las que los trabajadores y los empresarios tenían el mismo número de representantes para fijar salarios mínimos de obligado cumplimiento. Esta innovadora ley sirvió de modelo al British Trade Boards Act de 1909.



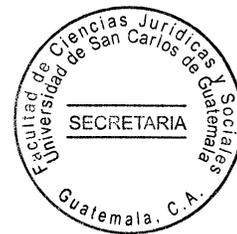
En la actualidad, muchos países tienen leyes de salarios mínimos, pero son más los que tienen salarios mínimos en función de las distintas profesiones. Gran Bretaña es uno de los pocos países que se ha resistido a establecer salarios mínimos. El principal argumento contra los salarios mínimos es que se pueden volver en contra de aquéllos a los que pretenden proteger, al reducir el número de puestos de trabajo para personas con poca calificación. Los que critican este tipo de salarios señalan los grandes excedentes laborales existentes en los países en vías de desarrollo, y temen que las legislaciones sobre salario mínimo aumentarán las tasas de desempleo o desocupación de los países desarrollados.

4.6. Aguinaldo

Es un derecho que tiene el trabajador y representa un dinero que te pagan anualmente dependiendo del tiempo que hayas trabajado durante ese año; es equivalente a quince días del salario del trabajador o más, si así está considerado en el contrato.

4.7. Prima dominical

Es solo para los que trabajan en domingo y descansan cualquier otro día de la semana; es el 25% adicional al salario base que corresponde a un día ordinario de trabajo.



4.8. Horas extras

Las horas extras se pagarán por semana de trabajo, las primeras nueve serán pagadas con un 100% más del salario, las que se pasen de nueve serán pagadas con un 200% más del salario que corresponda a una hora ordinaria.

4.9. Vacaciones y prima vacacional

Las vacaciones se encuentran programadas sobre un tabulador que muestra la cantidad de días que por obligación el patrón anualmente debe proporcionar; la antigüedad en el trabajo es un factor decisivo; por ejemplo:

A partir de cumplir el segundo año de antigüedad, el trabajador puede dividir sus vacaciones en dos o más periodos, pero uno de ellos por lo menos debe de ser seis días continuos.

La prima vacacional es una cantidad de dinero que se paga anualmente, consistente en un 25 % calculado en base al salario de los días de vacaciones.

4.10. Alimentos

Cuando el patrón proporciona alimentos, incrementa el salario base en un 8.33% por cada alimento del día; si son dos comidas diarias serán 16.66% y si se le dan tres comidas diarias será el 25%.



4.11. Propinas

Son parte del salario de los que trabajan en hoteles restaurantes, bares etc.

4.12. Participación de utilidades

Es anualmente y cada trabajador tiene derecho a recibir una parte que le corresponde del reparto de utilidades dependiendo del número de días que haya trabajado en el año y al monto de los salarios basados en la cuota fija y recibidos por los servicios que presto ese mismo año, es de mandato constitucional por los esfuerzos que el trabajador hizo dentro de la empresa para conseguir una prosperidad en común.

Si en la empresa no hay utilidades no habrá reparto.

4.13. Primas complementarias del salario

Esto se refiere a la cantidad de dinero que reciben los trabajadores tanto del estado como de las instituciones que prestan servicio público y banca. Por medio de tabuladores determinan una cantidad que el trabajador recibe adicional a su salario base y por su antigüedad; por ejemplo:

Por cada cinco años de servicios efectivos prestados hasta llegar a 25 años, los trabajadores al servicio del estado tienen derecho al pago de una prima como complemento de su salario.



Los empleados bancarios por otro lado, por cada 5 años de servicios cumplidos reciben un 25% anual basado en un salario mínimo bancario mensual dependiendo de la localidad, el cual se incrementa cada 5 años hasta los cuarenta; este pago se cubrirá de forma proporcional mediante el sistema de nóminas que se utilice y forma parte del salario del trabajador, de manera quincenal. Existen otro tipo de prestaciones legales que son extras, por ejemplo, despensas, cajas de fondo de ahorro, fondos de pensiones, subsidios en comedores, o las que con anterioridad se hayan pactado en los contratos de trabajo; a su vez, se irán modificando e integraran el salario.

Las leyes fiscales mexicanas permiten el establecimiento de prestaciones de previsión social, que no están gravadas con impuestos y que son deducibles para los patronos por lo que resulta muy deseable que se establezcan, pues benefician ampliamente a los trabajadores y a los patronos.

No se constituyen prestaciones que se le entreguen al trabajador por la prestación de su servicio, como son las aportaciones correspondientes al régimen obligatorio del IGSS, que se deriven de la ley del seguro social, pues la seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión.



4.14. Remuneración del trabajo desde el punto de vista jurídico

Se dividen en 3 cuestiones y son las siguientes:

- a) La composición del salario.
- b) La protección que deba darse al salario.
- c) La fijación del salario mínimo.

La composición del salario. Expresa nuestra ley que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria; gratificaciones; percepciones; habitación; primas; comisiones; prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad entregada al trabajador a cambio del trabajo que desempeñe.



CAPÍTULO V

5. El salario mínimo en el área rural de Guatemala

Durante prácticamente toda la historia reciente de Guatemala, se ha tenido una política de congelamiento de salarios nominales tanto en el área urbana como en el área rural. Esta política se ve exacerbada por los acontecimientos inflacionarios iniciados en 1973 y con repuntes recurrentes hasta la fecha, particularmente a partir de la década de los años ochenta en los que es más marcada la puesta en marcha del paradigma neoliberal, y sin que el Estado guatemalteco asuma acciones que detengan el deterioro de las condiciones de vida del guatemalteco y menos aún que tiendan a mejorar dichas condiciones.

Por su parte, derivado del ambiente autoritario, represivo y de exclusión que ha prevalecido en el país, muchos sectores se han mantenido al margen del proceso de toma de decisiones en temas trascendentes y de interés para ellos, tales como el de la negociación diseño de la política de salarios mínimos.

Es por ello que el propósito del presente estudio es el de constituirse como un aporte de la Coordinación de ONG y Cooperativas, CONGCOOP, que implique un acercamiento al uso de instrumentos de fácil manejo para campesinas y campesinos aglutinados en la Coordinadora Nacional de Organizaciones Campesinas, CNOC, y la clase trabajadora rural en general, a fin de contar con información actualizada acerca de la evolución de



los requisitos mínimos de ingreso que implique mejores condiciones de negociación en diversos espacios de toma de decisiones sobre la materia.

El estudio parte del establecimiento de una serie de antecedentes que justificaron su realización. A continuación, se plantea el marco legal en los que se definen cuatro elementos relacionados con la justificación y objetivos del cálculo de los salarios mínimos; su marco conceptual; la canasta básica y su actualización; y, el planteamiento de algunas categorías de empleo y salarios que son de utilidad tanto en el contexto del documento como en el de cualquiera eventual negociación.

En una segunda parte se establecen consideraciones relacionadas con el contexto nacional en las que se abordan la evolución tanto de la Canasta Básica de Alimentos, CBA, como de la Canasta Básica Vital, CBV; y, algunos elementos relacionados con la evolución del empleo y de las figuras salariales a precios corrientes y constantes. Finalmente, se plantean algunas conclusiones que son de importancia, particularmente en cuanto a las estrategias a seguir con el objeto de mejorar procedimientos y lograr mayor incidencia en la negociación del salario mínimo.

Cabe indicar que es de suma importancia considerar la necesidad de realizar más investigaciones con el objeto de profundizar sobre la temática del empleo, de los salarios y sus formas de remuneración; y, de precios y su evolución en el área rural, con el objeto de contar con herramientas realistas que permitan mejores condiciones de



negociación en los diversos espacios en los que se aborde dicha temática, además de la pura negociación de salarios mínimos en el país.

La Coordinadora Nacional de Organizaciones Campesinas, CNOC, realizó el II Congreso Nacional Campesino en julio de 1998, para lo cual llevó a cabo tres actividades pre-congresiles en las regiones: Norte, Sur y Occidente en mayo y junio de 1998. El objetivo estratégico del Congreso se basó en el convencimiento de que el tratamiento y búsqueda de soluciones a la compleja situación agraria en Guatemala requiere de un esfuerzo de carácter nacional ampliamente participativo que permita transitar por un proceso que eleve verdaderamente los niveles de vida de la población, particularmente, en el contexto de los acuerdos de paz.

En ese contexto, desde la realización de los pre-congresos se estableció que el salario mínimo no se cumple y los terratenientes contratan por temporadas para no pagar prestaciones y ejercen presiones para que la gente no se organice, en las fincas cañeras y cafetaleras todavía pagan Q.8.00 y discriminan a las mujeres.

Por su parte, se identificó la dificultad de organización en las fincas por despidos, falta de voluntad organizativa e inestabilidad laboral, así como por despidos, amenazas, persecución y hostigamiento hacia los líderes laborales. En el II Congreso se establecieron ejes fundamentales de la estrategia de lucha campesina, los cuales giran en torno a:

- 1) Acuerdos de paz y desarrollo rural;



- 2) Organización, lucha y negociación;
- 3) Modelo de organización campesina; y,
- 4) Elementos estratégicos para viabilizar la estrategia. En el tema relacionado con la legislación agraria, se estableció Que el Gobierno garantice el cumplimiento de los derechos laborales en el agro, particularmente, en lo relativo a salarios, prestaciones laborales y condiciones de trabajo; detener los despidos masivos y la reinstalación inmediata de los trabajadores despedidos. Asimismo, se acordó revisar y ajustar la legislación laboral a las condiciones económicas actuales.

Por su parte, la Coordinación de ONG y Cooperativas, CONGCOOP, se define como un espacio desde el que sus organizaciones miembros inciden y contribuyen con los procesos de desarrollo de Guatemala, mediante la gestión de propuestas y acciones en el ámbito local, regional y nacional; generando interlocución con el Sector Público y la Sociedad Civil lucrativa y no lucrativa. Su misión radica entre otras en el desarrollo de la población campesina guatemalteca.

Entre sus objetivos estratégicos están el de incidir en la política pública para impulsar un modelo de desarrollo nacional incluyente, basado en la participación más amplia de la sociedad guatemalteca. Para el efecto, ha establecido varios programas de trabajo, de los que, para efectos del presente estudio, resaltan el Programa de Enlace y el de Desarrollo Rural y Situación Agraria.



El Programa de Coordinación Regional se concibe como “vínculo para capitalizar la riqueza de la dinámica social; facilitar procesos de comunicación, información y coordinación entre las afiliadas, así como las relaciones con las organizaciones de la población desarraigada / campesina, movimiento social y referentes del Estado; construcción de consensos y propuestas que incidan”¹⁹

Este tipo de programas son muy importantes para la clase trabajadora, ya que con ello se permite conocer de una mejor manera los métodos de comunicación, relaciones laborales, condiciones de trabajo, jornadas, salarios y todo lo relacionado con el empleador, el trabajador y con todas las personas y entidades que participan en la realización de las actividades laborales.

5.1. Definición y ejecución de proyectos que respondan a las expectativas y necesidades de la población objetivo

El Programa de Desarrollo Rural y Situación Agraria se basa en el reconocimiento de la importancia del sector agropecuario en la economía nacional; su capacidad de generación de empleos; el escaso bienestar que genera a la mayoría de los trabajadores; y, la gran inequidad en el acceso al recurso tierra.

La Coordinación de ONG y Cooperativas, CONGCOOP, comparte el criterio de que la resolución a la problemática agraria abarca aspectos relacionados con las modalidades de producción y de cultivo, protección del medio ambiente, seguridad de la propiedad,

¹⁹ Coordinadora Nacional de Organizaciones Campesinas, Congreso campesino.



utilización adecuada de la tierra y del trabajo, la protección laboral y una distribución equitativa de los recursos y beneficios del desarrollo, en el que la participación convergente del Estado y de los sectores organizados de la sociedad en torno al bien común y al rompimiento de esquemas y prejuicios del pasado sea un eje importante para la resolución de conflictos.

En consecuencia, CONGCOOP, a través de estos programas brinda su aporte para propiciar el debate sobre dichos temas, apoyar la generación de propuestas y unificar esfuerzos para la búsqueda de soluciones dialogadas y negociadas que sirvan de pauta para el desarrollo rural y el mejoramiento de las condiciones de vida de la población campesina.

En ese contexto, la Coordinadora Nacional de Organizaciones Campesinas, CNOC, requirió la colaboración de la Coordinación de ONG y Cooperativas, CONGCOOP, para que se realizara un estudio técnico relacionado con la evolución del salario mínimo en el sector agropecuario y un análisis comparativo de esa variable en la región centroamericana. Asimismo, la investigación tendría como objetivo específico el de constituirse en un soporte técnico a gestiones de CNOC sobre el tema en diversas instituciones gubernamentales y no gubernamentales del país con motivo de la próxima negociación del salario mínimo para el sector agropecuario, en el ámbito de las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo y de la Comisión Nacional del Salario.



Para el efecto, se diseñó un plan de investigación cuyos puntos de partida fueron los siguientes:

- I. La aplicación del paradigma neoliberal en Guatemala a partir de inicios de la década de los años ochenta, como respuesta a la crisis de la deuda afectó a los diversos sectores económicos, pero con énfasis en los trabajadores rurales destinándolos a vivir con mayores niveles de pobreza y pobreza extrema.
- II. En el ámbito macroeconómico, ese reconocimiento, vinculado a la estrategia de reconstrucción de posguerra, así como a la sostenibilidad de la paz, demanda el diseño, concertación y ejecución de una nueva economía política y de una nueva política económica con características descentralizadoras, de fortalecimiento del poder local en un marco multicultural, multiétnico y multilingüe, lo cual debe tener implicaciones de política exterior, monetarias, cambiarias, crediticias y financieras; pero también de políticas de empleo y remunerativas, así como de desarrollo social que fundamente tal estrategia.
- III. En el ámbito salarial, el incesante incremento de la Canasta Básica de Alimentos, CBA; y, la Canasta Básica Vital, CBV, así como la virtual parálisis del salario nominal y su consecuente reducción en términos reales, provocó un agudo incremento de los niveles de pobreza en el país;
- IV. En el contexto del conflicto armado interno, en el que los sectores más vulnerables fueron prácticamente excluidos, la negociación de los trabajadores rurales fue casi totalmente vedada.
- V. Uno de los derechos aceptados a raíz de los acuerdos de paz, se refiere al de acceder a la participación de los sectores tradicionalmente excluidos del proceso



decisional y, como consecuencia, el planteamiento de CNOC valida y enriquece los propios acuerdos de paz y se materializa en la consecución de sus legítimos intereses a través del logro de sus expectativas remunerativas sobre bases científicas y técnicas.

- VI. En todo ese contexto y, en tanto, no se diseñe una política macroeconómica coherente entre el crecimiento económico y el desarrollo social, seguirá siendo necesario negociar en el corto plazo ajustes remunerativos de los trabajadores tanto en las áreas urbanas como rurales sobre bases lo más apegadas a la realidad con el objeto de realizar ajustes equitativos y justos.
- VII. El salario mínimo del sector agropecuario, aunque ha sufrido un deterioro debido a los procesos inflacionarios que se iniciaron en 1973, debe ajustarse en una primera fase a efecto de recuperar el poder adquisitivo del año base, 1993.

Con tales antecedentes y puntos de partida para la investigación, el presente trabajo pretende responder a las expectativas tanto de Coordinadora Nacional de Organizaciones Campesinas, CNOC, como de Coordinación de ONG y Cooperativas, CONGCOOP, y constituirse en un documento básico para la toma de decisiones y para la negociación del ajuste al salario mínimo en el sector agropecuario guatemalteco.

5.2. Marco legal

En Guatemala, existe el derecho constitucional y laboral a la libre elección del trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna y corresponde al MTPS la fijación y aplicación del salario mínimo.



Legalmente, el salario mínimo se debe fijar periódicamente atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola.

Las políticas de salario mínimo generalmente tienen un impacto positivo en la reducción de la pobreza cuando actúan complementariamente con otras políticas, lo cual se explica porque: a) existe un gran número de asalariados pobres y el aumento del salario mínimo contribuirá a elevar el número de personas por encima de la línea de pobreza; y, b) el aumento del salario mínimo real repercute indirectamente sobre el ingreso del alto porcentaje de trabajadores informales e incrementa la demanda de bienes y servicios generados por este sector.

El marco legal del sistema de salarios mínimos en Guatemala está determinado entre otros, por los siguientes instrumentos:

5.3. Convenio Internacional del Trabajo No. 26 relativo al establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos, celebrado en Ginebra el 30 de mayo de 1928, ratificado por Guatemala, el 4 de mayo de 1961

Este convenio se refiere a la obligación de los Estados a establecer o mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de salarios de los trabajadores



empleados en las industrias en las que no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios.

5.4. Convenio Internacional del Trabajo No. 99 relativo a los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura, celebrado en Ginebra el 6 de junio de 1951, ratificado por Guatemala el 4 de agosto de 1961

Este convenio se refiere a la obligación de los Estados miembros a establecer o conservar métodos adecuados que permitan fijar tasas mínimas de salarios para los trabajadores empleados en las empresas agrícolas. Entre las características de este convenio resaltan: a) la determinación de las empresas, ocupaciones o categorías de personas a las que serán aplicables los métodos de fijación de salarios mínimos, previa consulta a las organizaciones interesadas más representativas de empleadores y de trabajadores; b) la permisibilidad del pago parcial del salario mínimo en especie en los casos en que esta forma de pago sea deseable o de uso corriente; c) medidas para que las prestaciones en especie sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y redunden en beneficios para los mismos, y para que el valor atribuido a dichas prestaciones sea justo y razonable; d) libertad para la determinación de los métodos de fijación de los salarios mínimos y sus modalidades de aplicación, a reserva de una detenida consulta preliminar con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas.



Asimismo, plantea que los empleadores y trabajadores interesados deberán participar en la aplicación de los métodos para la fijación de salarios mínimos, ser consultados o tener derecho a ser oídos en condiciones de una absoluta igualdad; e) obligatoriedad de las tasas mínimas de salarios para los empleadores y trabajadores y no podrán ser reducidas; f) posibilidad de reducción de las tasas fijadas a fin de evitar la disminución de las posibilidades de empleo de trabajadores discapacitados; g) derecho judicial a cobrar el importe de cantidades que se les adeuden por recibo de salarios inferiores a las tasas mínimas; y, h) obligatoriedad de informar anualmente las modalidades de aplicación de estos métodos y sus resultados.

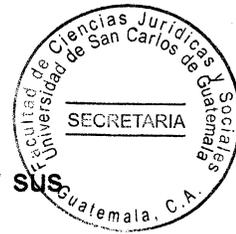
5.5. Convenio Internacional del Trabajo No. 131 relativo a la fijación de salarios mínimos, referido especialmente a los países en vías de desarrollo; celebrado en Ginebra el 3 de junio de 1970, ratificado por Guatemala el 14 de junio de 1988

Este convenio obliga el establecimiento de un sistema de salarios mínimos a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema mediante la determinación del ámbito de aplicación de acuerdo con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas o después de exhaustiva consulta. Entre sus características principales están: a) la fuerza de ley, irreductibilidad y sanciones penales o de otra naturaleza a quienes lo infrinjan; b) respeto pleno a la libertad de negociación colectiva; establecimiento de elementos para la determinación del nivel de salarios mínimos tales como las necesidades de los



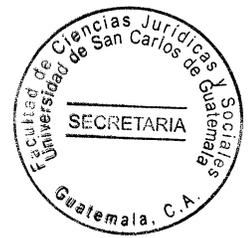
trabajadores y sus familias habida cuenta del nivel general de salarios del país, del costo de vida de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida de otros grupos sociales, así como de los factores económicos como los requerimientos de desarrollo económico, niveles de productividad y conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo; c) establecimiento de mecanismos que hagan posible fijar y ajustar periódicamente los salarios mínimos basados en una consulta exhaustiva con las organizaciones representativas de los empleadores y trabajadores en igualdad de condiciones de negociación y con el concurso de personas de reconocida competencia para representar los intereses generales del país nombrados previa consulta exhaustiva; d) adopción de medidas como adecuada inspección y otras medidas necesarias para asegurar su aplicación efectiva.

- Constitución Política de la República de Guatemala, Capítulo II, Sección Octava, Artículos 101 y 102;
- Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República;
- Reformas al Código de Trabajo, Decreto 64-92 del Congreso de la República;
- Reglamento de la Oficina Administrativa del Salario, Acuerdo Gubernativo 880 del 20 de septiembre de 1965;
- Reglamento de la Oficina Administrativa del Salario, Acuerdo Gubernativo 881 del 20 de septiembre de 1965;
- Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, Acuerdo Gubernativo 1319 del 9 de abril de 1968.



Este reglamento establece el objeto, organización, requisitos para los miembros y sus atribuciones. Asimismo, establece criterios para la integración de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos. Por su parte, plantea cuestiones de procedimiento, como sesiones, prioridades, consideraciones relativas a los estudios económicos o monografías, así como otras disposiciones comunes, tales como obligaciones; consideraciones acerca de la oficina administrativa y sus atribuciones, para, finalmente arribar a disposiciones finales. En cuanto a la operativización del proceso general de las Comisiones del Salario mínimo cabe indicar que en primera instancia el Presidente de la República emite un Acuerdo Gubernativo con el objeto de iniciar el proceso de convocatoria, integración y negociación del salario mínimo para las diversas actividades económicas. Con base en dicho acuerdo, el MTPS convoca a las partes trabajadora y empleadora para la integración de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Actividades Agrícolas; y, No Agrícolas. Una vez integradas estas comisiones se inicia un proceso de negociación en el entendido de que en julio deben culminarse dichas negociaciones a efecto de que se eleven a la Comisión Nacional del Salario para su discusión, modificación y aprobación. Una vez la Comisión Nacional del Salario culmina este proceso, la propuesta es enviada a la Junta Directiva del IGSS y a la Junta Monetaria para que emitan dictamen acerca de la viabilidad de la propuesta.

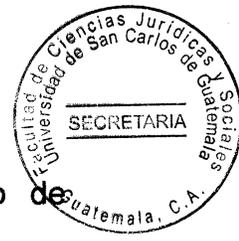
Estas instancias emiten el dictamen correspondiente y con todo el proceso culminado se devuelve finalmente a la presidencia de la República para que se emita el Acuerdo Gubernativo correspondiente, en el que se define el salario mínimo vigente a partir de las fechas estipuladas en el mismo y que generalmente es de un año a partir de la



publicación de dicho acuerdo.

Sin embargo, es importante indicar que si bien, el procedimiento de establecimiento del salario mínimo está claramente delineado, el mismo adolece de una serie de deficiencias desde el proceso mismo de convocatoria hasta la toma final de la decisión por parte del presidente de la República. En primer término, los plazos establecidos en los diversos momentos, generalmente no se cumplen por parte del MTPS. Otro elemento de gran significación es el relacionado con la inexistencia de instrumentos de tipo coercitivo que garanticen el cumplimiento de las delegaciones como representantes de cualquiera de las partes. Asimismo, la delegación de los representantes generalmente no se realiza a través de procesos democráticos y transparentes, lo cual hace que se tiendan a reproducir las deficiencias organizacionales de las partes en los representantes.

Por su parte, el procedimiento de negociar en una primera instancia en las Comisiones Paritarias y en un segundo momento en la Comisión Nacional del Salario, aunado con la permanente falta de voluntad política de negociar por parte de la parte empleadora liderada generalmente por la Cámara de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras, CACIF, todas las comisiones se vuelven inoperantes y no se obtengan resultados que impliquen soluciones viables a la problemática del deterioro de los salarios reales de la clase trabajadora.



Asimismo, la inexistencia de procedimientos legales que garanticen el uso de información fiable sobre la evolución de la economía, de los indicadores de precios, de salarios y de estados financieros fiables de las empresas o de los sectores económicos, así como la inexistencia de capacidad decisional plena por parte de este sistema, debilita aún más el espacio de negociación conformado por las diversas comisiones del salario mínimo.

Todo lo anterior sugiere que la clase trabajadora debe profundizar sobre la situación actual de las comisiones y no solamente fortalecer sus capacidades de negociación, sino orientar también sus esfuerzos hacia el rediseño de la legislación relacionada con el diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de las políticas de salarios mínimos que garanticen su efectiva, eficaz y eficiente solución a la problemática salarial en el país.

5.6. Justificación y objetivos para el cálculo del salario mínimo

El 20 de mayo de 1993, la Secretaría General de Planificación Económica, SEGEPLAN, El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, MTPS, y, el Instituto de Nutrición para Centroamérica y Panamá, INCAP, decidieron realizar una investigación de campo de los salarios y de los precios que permitiera, mediante una metodología sencilla, establecer los salarios mínimos que pudieran regir en Guatemala en un momento dado y determinar el alcance que las políticas de salario mínimo puedan tener sobre la reducción de la pobreza. Todo este esfuerzo se realizó como respuesta ante la falta de una metodología precisa para el cálculo de salarios mínimos en Guatemala,



para lo cual, los autores se fijaron la tarea de elaborar una propuesta sencilla, ágil y sólida para la determinación de los salarios mínimos.

Por su parte, el fenómeno inflacionario que ataca frontalmente a la estructura salarial de un país, se comenzó a evidenciar en 1973 debido al denominado Shock de Oferta originado por los países de la Organización de Países Productores de Petróleo, OPEP, pero que ha tomado mayor intensidad a partir de 1980 con la entrada en vigor del paradigma neoliberal y exacerbado en 1986, lo cual ha erosionado el poder adquisitivo del salario. El poder adquisitivo interno del Quetzal a precios de 1983 se redujo en 1995 a 0.15 centavos.

Tampoco existe ninguna norma que establezca algún tipo de periodicidad para la fijación del salario mínimo, lo cual es preocupante frente a los niveles inflacionarios que han existido en el país.

Otro elemento importante es la poca capacidad de negociación de las organizaciones sindicales y su grado de penetración en las relaciones laborales. Este elemento tiende a que los sindicatos respondan más a problemas coyunturales y no a situaciones estructurales. Los gobiernos no han tenido una posición neutral entre los actores sociales, ni han tomado en cuenta la prioridad de mejorar el bienestar de los guatemaltecos.

El objetivo general de esta metodología es mejorar el nivel de vida de los trabajadores y



su familia sujetos a salario mínimo, y en consecuencia reducir y prevenir los niveles de pobreza.

Los objetivos específicos de la metodología son:

- Facilitar la definición y formulación de políticas salariales que permitan a los sectores involucrados contar con un instrumento de negociación de salarios mínimos;
- Disponer de un instrumento que facilite el cálculo del salario mínimo sobre una base técnica y científica, y permita estimar los niveles de pobreza, subempleo y una definición y formulación más clara de las políticas salariales.

5.7. Marco conceptual

No existe una definición de salario mínimo convenida internacionalmente. Sin embargo, la Comisión de Expertos en aplicación del Convenio y Recomendaciones de la OIT anotaron que “el salario mínimo representa el nivel de remuneración por debajo del cual no se puede descender ni de hecho ni por derecho, cualquiera que sea su modalidad de remuneración o la calificación del trabajador, el cual tiene fuerza de ley y es aplicable bajo pena de sanciones penales y otras apropiadas”.

El salario mínimo implica la noción vital o de protección, que asegure al trabajador y su familia subvenir a sus necesidades y la puesta en práctica de dicho concepto es cumplir con lo estipulado en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en relación con el derecho a gozar de una Aprobado por el Congreso de la



República de Guatemala, mediante Decreto Número 69-87, publicado en el Diario Oficial el 14 de octubre de 1987 y en vigor el día siguiente de su publicación. El citado Pacto de las Naciones Unidas, contiene el reconocimiento de que, con arreglo a la Declaración Universal de Derechos Humanos, no puede realizarse el ideal del ser humano libre, liberado del temor y de la miseria, a menos que se creen condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales, tanto como de sus derechos civiles y políticos. En su artículo 7o. literal a) establece: Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo y remuneración que proporcione como mínimo un salario que permita una existencia digna para los trabajadores y sus familias.

Según la OIT, el salario mínimo es la suma mínima que deberá pagarse al trabajador por el trabajo o servicios prestados dentro de un lapso determinado, bajo cualquier forma que sea calculado, por hora o por rendimiento, que no puede ser disminuida ni por acuerdo individual ni colectivo, que está garantizada por la ley y puede fijarse para cubrir las necesidades mínimas del trabajador y su familia, teniendo en consideración las condiciones económicas y sociales de los países.

Con base en el principio de justicia social con el cual debe organizarse el régimen laboral, la Constitución establece que: Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:



a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y su familia una existencia digna;

b) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley.

El Código de Trabajo en el capítulo segundo que regula el salario mínimo y su fijación, establece que: Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.

Dicho salario se debe fijar periódicamente conforme se determina en este capítulo, y atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola. Esa fijación debe también tomar en cuenta si los salarios se pagan por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio alzado o a destajo.

Por su parte, el Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, establece:

Para hacer sus recomendaciones las Comisiones Paritarias y emitir su dictamen

razonado la Comisión Nacional del Salario, deberán tener en cuenta que el salario es el ingreso esencial del trabajador y un elemento importante de costo de producción para los patronos y un factor fundamental en la economía del país.

En virtud de lo anterior las recomendaciones que las Comisiones Paritarias realicen deben de estar apegadas a una realidad social, que permita a todos los trabajadores obtener un salario digno, que permita poder cubrir las necesidades básicas para él y su familia.

5.8. Sistemas de salarios mínimos: Métodos o mecanismos para la fijación de salarios mínimos

Estos se refieren al conjunto de mecanismos que existen en un Estado para la fijación del salario mínimo. Estos pueden aplicarse fijando un solo salario mínimo de aplicación general o estableciendo una serie de salarios mínimos aplicables a grupos particulares de trabajadores. En cuanto a los mecanismos para la fijación de salarios mínimos propone una serie de instrumentos o de cauces a través de los cuales se igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en especial debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para que sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto. fijarán los salarios mínimos: legislación, decisiones de la autoridad competente, decisiones de consejos o juntas de salarios, decisiones de tribunales y contratos colectivos.



En el caso guatemalteco, el Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, establece el objeto, organización, requisitos para los miembros, atribuciones, así como cuestiones procedimentales que se detallaron supra.

5.9. Establecimiento de mecanismos para la fijación de salarios mínimos

Se pueden establecer mecanismos para la fijación de salarios mínimos mediante disposiciones constitucionales reconociendo los derechos de los trabajadores, el derecho al salario mínimo, su fijación y periodicidad; y, mediante disposiciones legislativas y reglamentarias como en el Código de trabajo y otras leyes y disposiciones reglamentarias.

5.10. Tipos de mecanismos de fijación de salarios mínimos

Los mecanismos de fijación de salarios mínimos se clasifican así:

- **Según la naturaleza del acto:** Pueden fijarse mediante: a) un acto de autoridad y órgano competente por un acto legislativo; por un acto gubernamental como actos, acuerdos o disposiciones del Organismo Ejecutivo, con vista del informe de la Comisión Paritaria y del dictamen de la Comisión Nacional del Salario que por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión social fija el salario mínimo en la respectiva actividad económica; por actos de comisiones, consejos o juntas de salarios; a través de

decisiones de tribunales; y, a través de laudos arbitrales; y b) contrato o pacto colectivo de condiciones de trabajo, en cuyo caso las comisiones y el Ministerio se abstienen de participar.

- **Según el ámbito de aplicación:** a) Aplicación general o global; b) por regiones o zonas; c) por ramas de actividad económica; y, d) por categorías profesionales. En Guatemala, los salarios mínimos deben fijarse por Departamento o circunscripción económica; también puede hacerse por actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola con jurisdicción en todo el país o en parte de él, asimismo para empresas determinadas.

- **Para categorías particulares de trabajadores:** En este rubro se encuentran los jóvenes trabajadores, aprendices, trabajadores minusválidos y otra categoría de trabajadores.

5.11. La canasta básica y su actualización

Para calcular los niveles de salario mínimo fue necesario definir una Canasta Básica de Alimentos actualizada, la cual es un componente importante para el cálculo de la canasta mínima ampliada o vital, y un elemento fundamental para el establecimiento de dichos salarios. Esta CBA sirve para establecer montos de abastecimiento global alimentario y constituye uno de los componentes indispensables para aplicar, junto con



la información de ingreso, la metodología de la línea de la pobreza, que permite establecer los niveles de pobreza extrema, pobreza no extrema y no pobres.

En la actualización del contenido de una CBA para Guatemala, se aplicó la metodología propuesta por el INCAP. Se determinó el requerimiento promedio de energía, el patrón alimentario y la estructura energética del patrón alimentario para identificar las cantidades a incluir de cada alimento. La forma detallada en que se procedió en cada caso se explica a continuación.

5.12. Cálculo del requerimiento promedio de energía

Se tomó como referencia la composición de la población guatemalteca de la Encuesta Nacional Sociodemográfica de 1989 y los requerimientos energéticos recomendados por INCAP, según edad, sexo, actividad física y estado fisiológico. Utilizando ambas fuentes de información, se procedió de la forma siguiente:

- a. Se distribuyó la población según sexo, edad, actividad física de adolescentes y adultos, y condiciones especiales (embarazo, lactancia), luego se calculó la composición porcentual de la misma en relación al total de la población;
- b. El número de embarazadas se estimó en 10% más que el número de niños menores de 1 año, con base en un documento publicado por INCAP.



Del total de embarazadas se consideró que el 10% eran menores de 17 años;

c. La proporción de mujeres en lactancia se estimó en 9% menos que el número de niños menores de 1 año. Del total de mujeres en lactancia se consideró que 15% eran menores de 18 años;

d. Del total de mujeres entre 14-17 y 18-64 de edad se excluyen las mujeres embarazadas y en lactancia de cada grupo de edad para evitar doble conteo;

e. En el grupo de población de ambos sexos entre 14-17 y 18-64 años de edad, el requerimiento energético corresponde a un promedio ponderado según actividad física.

Para el cálculo se consideró que el 24% realiza tareas livianas, el 30% desarrolla actividades moderadas y el 46% ejecuta actividades intensas;

f. El requerimiento del niño menor de 1 año corresponde al promedio del requerimiento de 6 a 12 meses de edad. Se consideró que los niños menores de 6 meses están siendo alimentados exclusivamente con leche materna, por lo que sus requerimientos corresponden a las cifras adicionales de energía de las mujeres en lactancia.



Con Base en estos criterios, se determinó el requerimiento de energía, cuyo promedio ponderado asciende a 2,210.8 kilocalorías por persona al día, aunque no puede utilizarse como requerimiento específico de un individuo en particular, debido a que obedece a consideraciones estadísticas con criterios de agregación y análisis macro.

5.13. Las categorías de empleo y salario

Salario nominal: Es la remuneración en quetzales corrientes que el trabajador percibe por la venta de su fuerza de trabajo;

Salario real: Equivale a los bienes y servicios que los trabajadores pueden comprar con su salario. También se concibe como el salario exento de las variaciones de precios de los bienes y servicios, es decir, deflactado por el Índice de Precios al Consumidor;

Costos de mano de obra: Es el valor total de mercado de los bienes y servicios suministrados en pago y agregándolo al salario abonado en dinero al trabajador como resultado de la relación directa con el empleo de los trabajadores, lo cual incluye cotizaciones al seguro social, gastos de capacitación, etc. Estos costos son parte de los costos de producción de la empresa;

Tasas de salario por unidad de tiempo: Equivalen al salario que se devenga y está determinado por mes, quincena, semana, día u hora;



Tasas de salario a destajo: Es la remuneración al trabajo por una cantidad fija recibida por una determinada cantidad de trabajo, por ejemplo, por poner quinientos ladrillos o recoger un quintal de café;

Nivel de utilización de la mano de obra: Estos cálculos se basan en que la productividad media de los sectores económicos se mantendrá en el mismo nivel que en los años anteriores y se realizan con base en los datos de la Encuesta de ingresos y gastos de los hogares, DGE. y Banco de Guatemala;

Población Económicamente Activa, PEA: Es el número de personas en edad laboral que efectivamente está involucrada en labores productivas ya sea de bienes o servicios;

Requerimientos Teóricos de Pleno Empleo, RTPE: Son los puestos de trabajo suficientes para generar el Producto Geográfico Bruto de cada año; lo Nótese que estos montos son muy comparables a los salarios mínimos vigentes en otros países centroamericanos.

Que significa que los excesos de personas involucradas en el proceso productivo se encuentran subutilizadas o subempleadas;

Desempleo abierto: Son las personas que no realizan ninguna actividad económica;



Desempleo equivalente: Es el número de puestos de trabajo plenos que sería necesario crear para absorber totalmente el subempleo; puede entenderse teóricamente, que el desempleo equivalente es el subempleo ya traducido a desempleo abierto;

Desempleo total: Es la tasa de subutilización de la fuerza de trabajo.

5.14. Evolución del empleo

Con el propósito de contar con algunos indicadores para analizar la evolución del empleo en Guatemala, se obtuvo algunos indicadores económicos para el período 2010 – 2017, tal y como se menciona a continuación.

En efecto, el Producto Interno Bruto, a precios constantes creció de Q.3.4 miles de millones en 2010 a Q.4.7 miles de millones en 2017. La tasa acumulativa anual de crecimiento fue de 2.4%. Sin embargo, a precios corrientes, el PIB mostró una tasa acumulativa anual de crecimiento de 9.5%, lo cual es un indicador de la dinámica inflacionaria que se vivió en el país durante ese período.

La población total en Guatemala ascendió en el período 2010 – 2017 de 12,197,351 a 17,554,442 personas con una tasa de crecimiento poblacional de 2.65%. Esta tasa sigue siendo una de las más dinámicas de la región y constituye una fuerte presión para la generación de empleos en el país.



El PIB per cápita a precios constantes registrado en el período ascendió de Q.768.5 en 2010 hasta ubicarse en Q.807.1 en 2017. La tasa acumulativa anual de crecimiento que mostró esta variable ascendió a 0.7%. En otras palabras, mientras a precios corrientes se muestra una dinámica acelerada, en términos constantes, la variable se mantuvo prácticamente estancada.

Con respecto al número de trabajadores por ramas de actividad, las cifras registradas por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, indican que en 2008 se registraron un total de 1,983,548 trabajadores, en tanto que, en 2010, el Producto Interno Bruto, PIB, también conocido como Producto Geográfico Bruto, PGB, representa una estimación del valor de la producción de bienes y servicios de un país, neto del pago a los factores de la producción pagados al resto de países del mundo. Este indicador puede calcularse a precios de cada año o bien en términos reales, es decir a precios de un año base. Este último se calcula para eliminar la oscilación de la variable debido a cambio en los precios de los bienes y servicios.

El número de trabajadores ascendió a 2,204,762 personas, con una tasa acumulativa anual de crecimiento de 1.2%. En cuanto a personas empleadas se puede observar el orden de importancia del sector agrícola en cuanto a la utilización de la mano de obra, así como la tendencia creciente pero bastante moderada de utilización de la mano de obra en dicho sector. También cabe resaltar la mayor tendencia hacia la tercerización de la economía, con un sector de Servicios con un dinámico crecimiento, mayor incluso al sector comercio e industrial.

Es interesante notar que, de este total, como promedio en el período, fue el Sector Agrícola el que utilizó mayor cantidad de trabajadores con el 31.3%. Los otros sectores que utilizaron mayor cantidad de mano de obra fueron Servicios Privados y Públicos con 18.2% y 17.7%, respectivamente; los sectores Industria Manufacturera y Comercio registraron una participación relativa en uso de mano de obra equivalente al 14.7% y al 12.1%, respectivamente.

Sin embargo, en cuanto a la dinámica de crecimiento puede observarse que el sector Comercio muestra una mayor tasa acumulativa anual de crecimiento con 4.7%, seguido del sector Servicios con 4.0%; y, el sector industrial con 3.9%.

Por el contrario, el sector Agrícola muestra una tasa de crecimiento apenas del 0.6%, lo cual es un indicador del proceso migratorio del área rural hacia las áreas urbanas, debido principalmente a las escasas y precarias oportunidades que el Sector ofrece a la población.

5.15. Del salario mínimo legal

Con el objeto de visualizar la evolución de la brecha entre el salario mínimo legal en términos del poder adquisitivo, se procedió a estimarlo a precios de 2010, tomando como índice deflactor el IPC. El resultado de este análisis indica que el SML ha sufrido un proceso de deterioro.



La tasa acumulativa de crecimiento anual para el período descrito es de -3% , aunque en términos nominales asciende a 13.2% . Es decir que, dada la dinámica inflacionaria experimentada en el país, aún con incrementos anuales de 13.2% , el poder adquisitivo del salario mínimo legal se redujo en 3% al año.



CONCLUSIONES

1. La educación escolar guatemalteca no contempla contenidos de derecho laboral, lo que de incorporarse resultaría de gran importancia, por ser los educandos los futuros patronos y trabajadores del país y de esa manera se puedan fortalecer los vínculos de igualdad de derechos de la nación.
2. Al evaluar al trabajador con la mayor objetividad posible dentro de una perspectiva de mejoramiento continuo, sin utilizar al personal como fuente de información para los incrementos salariales, permite que ésta práctica no sea contradictoria y genere procesos de discusión entre el evaluador y el evaluado, impidiendo que dicha evaluación este cargado de subjetividad.
3. Se puede concluir el tema del salario diciendo que es la suma de dinero que recibe de forma periódica un trabajador de su empleador por un tiempo de trabajo determinado o por la realización de una tarea específica o fabricación de un producto determinado. El pago puede ser mensual, semanal o diario, y en este último caso recibe el nombre de jornal, del término jornada.
4. La brecha entre los salarios reales y el salario digno explica por qué muchos trabajadores en las áreas rurales viven en viviendas deficientes y a menudo renuncian a actividades esenciales como la atención médica y la educación para sus hijos.





RECOMENDACIONES

1. Es imperativo incorporar en el programa de estudios en el área rural, la enseñanza de los derechos laborales, puesto que no se contemplan; produciendo con ello un daño al trabajador y a la sociedad misma, por medio de proyectos impulsados por el Ministerio de Educación, que se encaminen al conocimiento de los derechos laborales.
2. Establecer dentro de las empresas un sistema de evaluación del trabajador que vaya dirigido acorde a reforzar la misión y objetivos estratégicos en pro del mejoramiento del servicio que presta el empleado y la empresa. De no plantearse con dicha perspectiva, dicha evaluación, puede ser interpretada y criticada como un instrumento lleno de buenas intenciones pero repleto de desviaciones que pueden ser impulsadas para el logro de cualquier tipo de objetivo, menos el de mejorar la empresa.
3. El Estado debe proteger y garantizar el salario, ya que es un elemento importante para la vida de toda persona, toda vez que permite su desarrollo personal y el de su familia, fin supremo de la sociedad y mediante el cual el trabajador va cubriendo sus necesidades básicas para luego ir destinando parte de él para gastos menos importantes como el ocio o la recreación. Por lo cual es de suma importancia que todo trabajador pueda contar con un salario digno y acorde a sus necesidades.
4. Deben elaborarse mecanismos apropiados para reducir la brecha entre los salarios dignos y los salarios prevalecientes para que los trabajadores agrícolas puedan permitirse un mejor nivel de vida y, finalmente, un nivel de vida decente.





BIBLIOGRAFÍA

- BAYLOS CRUZ, Antonio. **Introducciones al derecho procesal laboral**. 1ª. ed.; Madrid España, Ed. Trotta, 1992.
- BAYON CHACÓN, Gaspar y Eugenio Pérez Botija. **Manual de derecho del trabajo**. Volúmenes I y II 8ª. ed.; Madrid, España (s.e.) 1980.
- CABANELLAS, Guillermo. **Derecho de los conflictos laborales**. 3. ed.; Buenos Aires, Argentina, Ed. Ediciones de Palma, 1979.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal laboral**. Ed. Litografía Orión, Guatemala, 2002.
- Comisión de fortalecimiento de la Justicia. **Una nueva justicia para la paz**. Comisión de fortalecimiento de la justicia, Guatemala 1998.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**, 2t, 4a. ed.; Distrito Federal, México: Ed. Porrúa, S.A., 1985.
- Embajada de Estados Unidos, Guatemala. **Informe sobre prácticas de derechos humanos en 2002**. Sección Guatemala, 31 de Marzo de 2003.
- FERNÁNDEZ M., Luís. **Derecho laboral guatemalteco**. 3ª. ed.; Guatemala, C.A., Ed. Oscar de León Palacios, 2002.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Ed. Universitaria, USAC, Guatemala.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco**. Derecho Latinoamérica del Trabajo, UNAM, México, 1974
- MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo**. 15ª. ed., Madrid España, Ed. Tecnos, 1994.
- DE BUEN L., Néstor. **Derecho del trabajo**. 1ª. ed.; Ed. Porrúa, S.A., 1976.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires Argentina, Ed. Heliasta, S.R.L., 1979.
- SENDRA CATENA, Víctor. **Introducción al derecho procesal**. 1ª. ed.; Madrid España, Ed. Tirant Lo Blanch, 1992.



Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, 1986.

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto 1441.

Ley del Organismo Judicial. Congreso de la República de Guatemala, Decreto 2-89.

Reformas al Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala. Decreto 64-92.

Reglamento de la Oficina Administrativa del Salario. Acuerdo Gubernativo 880 del 20 de septiembre de 1965

Reglamento de la Oficina Administrativa del Salario. Acuerdo Gubernativo 881 del 20 de septiembre de 1965

Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos. Acuerdo Gubernativo 1319 del 9 de abril de 1968.