

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a large, circular emblem. It features a central shield with a figure, surrounded by a wreath. The outer ring of the seal contains the text "UNIVERSITAS CAROLINAE GUATEMALENSIS" in Latin. The title of the thesis is superimposed over the lower half of the seal.

**ANÁLISIS JURÍDICO DOCTRINARIO SOBRE LAS VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE
ELIMINAR EL SALARIO MÍNIMO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO**

NEVI JOSABETH TEO MOLINA

GUATEMALA, JULIO DE 2024

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DOCTRINARIO SOBRE 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

NEVI JOSABETH TEO MOLINA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, julio de 2024

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

DECANO:	M.Sc.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I:		Vacante
VOCAL II:	Lic.	Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III:	Lic.	Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Br.	Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V:	Br.	Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIO:	Lic.	Wilfredo Eliú Ramos Leonor

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidente:	Lic.	Carlos Enriquez López Chávez
Secretario:	Lic.	Marco Vinicio Leiva
Vocal:	Lic.	Francisco José Cetina Ramírez

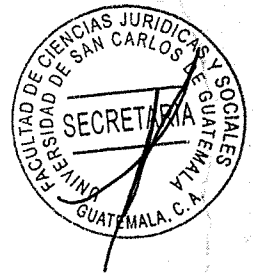
Segunda fase:

Presidente:	Lic.	Roberto Antonio Figueroa Cabrera
Secretario:	Licda.	Claudia Paola Adelina Castellanos Samayoa
Vocal:	Lic.	Marco Vinicio Leiva

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



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, C.A.

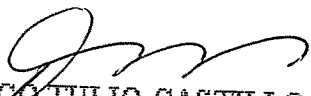


UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS, FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES. Guatemala, dos de abril del año dos mil ocho.

ASUNTO: NEVI JOSABETH TEO MOLINA, CARNÉ NO. 9617809. Solicita que para la elaboración de su tesis de grado, se le apruebe el tema que propone, expediente No. 1232-07.

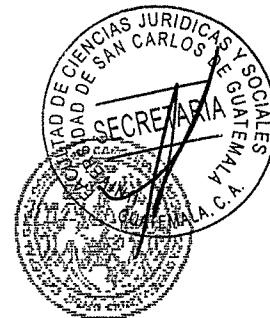
TEMA: "ANÁLISIS JURÍDICO DOCTRINARIO SOBRE LAS VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE ELIMINAR EL SALARIO MÍNIMO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO".

Con base en el dictamen emitido por el (la) consejero (a) designado (a) para evaluar el plan de investigación y el tema propuestos, quien opina de que se satisfacen los requisitos establecidos en el Normativo respectivo, se aprueba el tema indicado y se acepta como asesor (a) de tesis al (a la) Licenciado (a) Héctor Rolando Guevara González, Abogado (a) y Notario (a), colegiado (a) No. 5,434.


LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORIA DE TESIS

Adjunto: Nombramiento de Asesor
c.c. Unidad de Tesis
MTCL/ragm





Lic. Hector Rolando Gonzalez Guevara
Abogado y Notario

Licenciado
Marco tulio Castillo Lutín
Coordinador de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Respetable Licenciado:



Es un honor dirigirme a usted, para hacer de su conocimiento del dictamen conforme el nombramiento de Asesor del trabajo de Tesis de la Bachiller NEVI JOSABETH TEO MOLINA, sobre el tema denominado "ANÁLISIS JURÍDICO DOCTRINARIO SOBRE LAS VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE ELIMINAR EL SALARIO MÍNIMO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO".

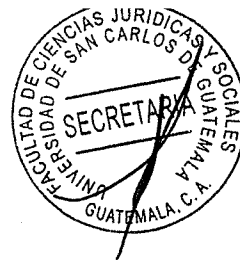
Al efecto indico que luego de haber formulado algunas sugerencias, mismas que fueron tomadas en consideración, el trabajo de tesis anteriormente identificado refleja un estudio minucioso del tema. Asimismo hago constar que la metodología y las recomendaciones y la bibliografía consultada, cumple con todos los requisitos necesarios, de conformidad con el Artículo 32 del NORMATIVO PARA LA ELABORACION DE TESIS DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES Y DEL EXAMEN GENERAL PUBLICO.

Considero que la investigación realizada es de suma importancia, por lo que opino que el trabajo de tesis de la Bachiller Nevi Josabeth Teo Molina, cumple con los requisitos reglamentarios para ser aceptado y que sirva al examen público respectivo.

Espero haber colaborado eficientemente en la formación profesional del autor, cordialmente

Héctor Rolando Guevara González
Abogado y Notario

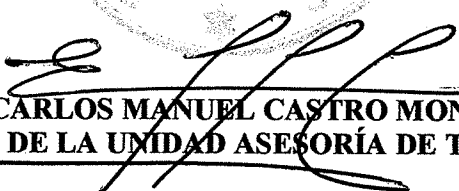
Lic. Hector Rolando Gonzalez Guevara
Colegiado 5,434

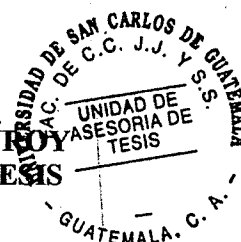


UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintiséis de noviembre de dos mil ocho.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) DIXON DIAZ MENDOZA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante NEVI JOSABETH TEO MOLINA, Intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO DOCTRINARIO SOBRE LAS VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE ELIMINAR EL SALARIO MÍNIMO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo 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".


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



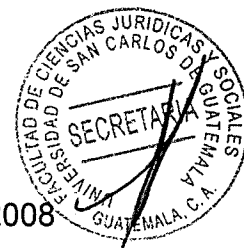
cc.Unidad de Tesis
CMCM/ragm



Bufete Jurídico

Lic. Dixon Díaz Mendoza

Guatemala, 08 de Septiembre de 2008



Lic. Carlos Ebertino Herrera Reinos
Jefe de Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

En forma atenta me dirijo a usted cumpliendo con la resolución de fecha 28 de agosto 2008 emitida por la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, en la que nombra como asesor del trabajo de tesis de la bachiller: NEVI JOSABETH TEO MOLINA, mismo que se intitula ANÁLISIS JURÍDICO DOCTRINARIO SOBRE LAS VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE ELIMINAR EL SALARIO MÍNIMO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO me permito informar lo siguiente:

He brindado la orientación requerida, en el contenido científico y técnico de la tesis, cumplió con los objetivos trazados, se llevó a cabo un análisis jurídico y doctrinario, el cual se desarrolló en el marco legal formando parte del contenido investigado, con lo cual se logró comprobar la hipótesis

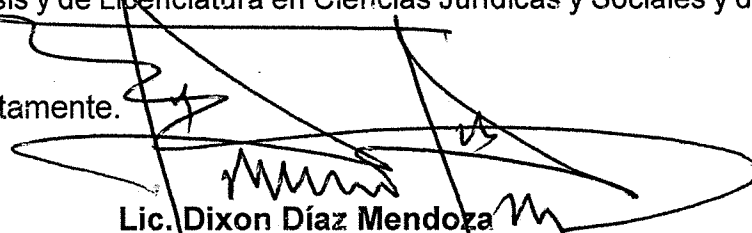
Se recolectó información de diferentes leyes, con métodos y técnicas de investigación documental y bibliográfica y será de gran apoyo para quien decida consultar.

Conclusión discursiva fue redactada en forma clara y sencilla esclareciendo el fondo de la tesis en congruencia con el tema investigado, apegado a sus pretensiones considerablemente actualizado.

Bibliografía utilizada es acorde y exacta con los temas desarrollados dentro de la investigación. **Indico que, no me une parentesco alguno con la bachiller.**

En tal virtud emito DICTAMEN FAVORABLE; a efecto que continúe con el trámite respectivo, cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis y de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Me suscribo atentamente.


Lic. Dixon Díaz Mendoza
Abogado y Notario
LIC. DIXON DIAZ MENDOZA
ABOGADO Y NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

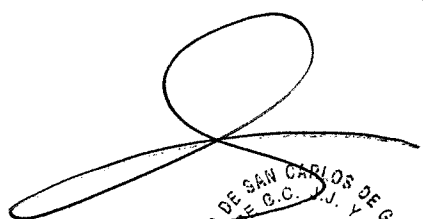


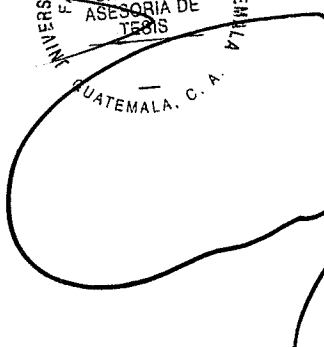
D.ORD. 690-2024

Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, dieciocho de junio de dos mil veinticuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante, **NEVI JOSABETH TEO MOLINA**, titulado **ANÁLISIS JURÍDICO DOCTRINARIO SOBRE LAS VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE ELIMINAR EL 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.

HMAC/JIMR







Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Edificio S-7, Ciudad Universitaria Zona 12 - Guatemala, Guatemala





DEDICATORIA

A MÍ PADRE CELESTIAL:

Gracias por todo en mi vida, lo bueno y lo malo, algunas fueron bendiciones y otras fueron lecciones, todo quedará en la historia de mi vida.

A MIS PADRES:

Oscar Enrique Teo Cruz y Berta Elvia Molina Contreras, por todo el apoyo incondicional que siempre recibí de ellos, sus consejos y recuerdos, los llevo en mi corazón, los amo y amare siempre, sé que un día los volveré a abrazar y los tendré nuevamente a mi lado.

A MIS HERMANOS:

Omar Allenby Teo Molina, Oscar David Teo Molina, Josué Benjamín Teo Molina, Cesia Eunice Teo Molina, porque de alguna y otra manera han influido en mi vida, gracias por estar siempre para mí cuando los necesito.

A MIS SOBRINOS:

Josué Sebastián Teo Paz y Zoe Eunice Martínez Teo, por llegar a mi vida y regalarme ese amor incondicional, porque aunque no son mis hijos alegran mi vida y mi corazón como si lo fuesen.

A:

Guatemala, mi país al que podré contribuir con trabajo honesto, íntegro, que Dios me permita corresponder con tal responsabilidad.



A: Gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala Tricentenaria y Estatal.

A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

A: Todos los presentes que me acompañan en este Acto de Graduación, donde culmino otra meta en mi vida y de la cual me enorgullecen que estén presentes, pues son parte de este hermoso acontecimiento, ¡Gracias!



PRESENTACIÓN

La tesis que se presenta es el resultado de la investigación al tema análisis jurídico doctrinario sobre las ventajas y desventajas de eliminar el salario mínimo en el Código de Trabajo.

Investigación realizada indicó la problemática actual de las garantías mínimas de todo trabajador, asimismo, las desventajas que puedan tenerse al eliminar dentro de la legislación laboral el salario mínimo; el aporte académico señaló los fundamentos jurídicos que informan la necesidad del cumplimiento de los principios rectores del derecho laboral en Guatemala.



HIPÓTESIS

Referente al tema objeto de estudio para su investigación, se toma como base el derecho laboral, ya que se basa en el derecho inherente laboral de la persona humana, al salario mínimo y las ventajas o desventajas que pueden suscitar a la inexistencia de este, a lo que surge la interrogante en cuanto la manera en que se realizan los mecanismos para establecer un salario mínimo ante la necesidad de las personas ante el alto costo de la canasta básica, sin embargo existe una violación a ese derecho el cual es motivo de la investigación.

Cabe mencionar en primera instancia, la presente investigación es susceptibles de ser modificadas esto en función de motivo determinado que la persona tiene ante su derecho inherente laboral que debe considerar y así poder satisfacer sus necesidades.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

En base al estudio realizado se logró comprobar la hipótesis, acerca de la eliminación del salario mínimo y las ventajas y desventajas que puedan ocasionar o beneficiar a los trabajadores.

Se logró comprobar la hipótesis, en virtud que a través del desarrollo de la investigación se demostró que los derechos que surgen para los trabajadores en cuanto a las garantías mínimas, es menester que exista un salario mínimo que pueda proteger los derechos en prestaciones de todo trabajador.

El método utilizado para la investigación fue el analítico-deductivo, con el que se establece que el desarrollo planteado por medio de un estudio del derecho laboral. Se desarrolló de la tesis y el que se demostró que el derecho laboral, en cuanto a las investigaciones laborales para hacer efectivas las garantías constitucionales y laborales que avalan las garantías mínimas de los trabajadores.

ÍNDICE

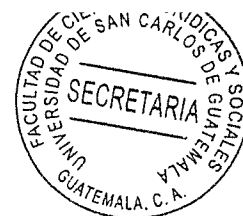


Pág.

Introducción	i
--------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho individual del trabajo.....	1
1.1. Historia del derecho del trabajo.....	2
1.2. Definición del trabajo.....	5
1.3. Características del derecho del trabajo	7
1.4. Principio de igualdad y el derecho del trabajo.....	8
1.5. Discriminación laboral	9
1.6. Definición de trabajador.....	10
1.7. Clases de trabajadores.....	10
1.8. Definición de patrono	11
1.9. Relación de trabajo entre patrón y trabajador	12
1.10. Contrato individual de trabajo.....	12
1.11. El salario.....	12
1.12. Formas de fijar el salario	13
1.13. Salario mínimo	13
1.14. Aplicabilidad de los salarios mínimos generales	14
1.15. Aplicabilidad de los salarios mínimos profesionales.....	14
1.16. Quienes intervienen en la fijación de los salarios mínimos	15
1.17. Casos en que se puede embargar el salario de los trabajadores.....	16
1.18. Beneficios que el trabajador tiene derecho	17



CAPÍTULO II

2.	Escalas de valoración de rendimiento laboral	19
2.1.	Consideraciones generales.....	19
2.2.	Objetivos de un sistema de evaluación laboral	19
2.3.	Los instrumentos tradicionales.....	20
2.4.	Aspectos relevantes para la construcción de Instrumentos del rendimiento laboral.....	20
2.4.1.	Características de los instrumentos de evaluación	21
2.5.	Escala de valoración laboral y de mejoramiento continuo	21
2.6.	Objetivos generales del instrumento	22
2.7.	Objetivos específicos del instrumento	22
2.8.	Áreas de evaluación.....	23
2.9.	Labor de equipo	23
2.10.	Logros laborales.....	24
2.11.	Crecimiento personal de los trabajadores	25
2.12.	Liderazgo	26

CAPÍTULO III

3.	Consideraciones básicas para determinar los niveles del pago del salario.....	29
3.1.	Consideraciones legales en la compensación por trabajo remunerado ...	30
3.2.	Definición de salario y sus elementos	30
3.3.	Jornal y sueldo	31



3.4.	Periodos de pago	31
3.5.	A trabajo igual, salario igual.....	31
3.6.	Salario mínimo vigente	33
3.7.	Factores para fijar el salario mínimo.....	35
3.8.	Jornadas de trabajo en Guatemala	35
3.9.	Descansos obligatorios en favor de los trabajadores	38
3.10.	Pago del salario completo por descansos y asuetos vacaciones anuales remuneradas.....	38
3.10.1.	Vacaciones anuales remuneradas	39
3.11.	Prestaciones laborales	40
3.12.	Sindicatos	40

CAPÍTULO IV

4.	El Salario desde el punto de vista económico	41
4.1.	Factores determinantes de los salarios	41
4.2.	Nivel salarial medio	43
4.3.	Teoría de los salarios	44
4.4.	Salario desde el punto de vista jurídico	46
4.5.	Prestaciones salariales según la legislación laboral	47
4.6.	Participación de utilidades	48
4.7.	Normas protectoras y privilegios del salario	48
4.8.	Remuneración del trabajo desde el punto de vista jurídico	50



CAPÍTULO V

5. Análisis jurídico doctrinario sobre las ventajas y desventajas de eliminar el salario mínimo en el Código de Trabajo.....	51
5.1. Definición de salario mínimo en el área rural.....	52
5.2. Antecedentes.....	52
5.3. Marco legal.....	53
5.4. Convenio Internacional del Trabajo No. 26 relativo al establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos.....	54
5.5. Convenio Internacional del Trabajo No. 99 relativo a los métodos para la fijación de salarios mínimos para la agricultura.....	55
5.6. Convenio Internacional del Trabajo No. 131 relativo a la fijación de salarios mínimos, referidos en los países en vías de desarrollo.....	55
5.7. La canasta básica.....	56
5.8. Calculo de la canasta básica.....	57
5.9. Determinación de la estructura de la canasta básica.....	58
5.10. Propuestas para la canasta básica alimentaria.....	58
5.11. Evolución del empleo.....	59
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	65
BIBLIOGRAFÍA.....	67



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo es acerca del análisis jurídico doctrinario sobre las ventajas y desventajas de eliminar el salario mínimo en el Código de Trabajo.

En el desarrollo del presente trabajo se podrá identificar que la investigación es cualitativa y pertenece a la rama del derecho laboral, puesto que establece las garantías mínimas del trabajador, en cuanto al salario mínimo.

Este presente trabajo de estudio se divide en cinco capítulos los cuales se desglosan de la siguiente manera:

El primero se refiere al derecho individual de trabajo, la historia, su definición, las características, el principio de igualdad en el derecho del trabajo, la discriminación laboral, las clases de trabajadores, definición de patrono, la relación de trabajo entre patrón y trabajadores, el contrato individual de trabajo, el salario, las formas de fijar el salario, el salario mínimo, la aplicabilidad de los salarios mínimos generales y profesionales, quienes intervienen en la fijación del salario mínimo, los casos en que se puede embargar el salario de los trabajadores; y los beneficios que el trabajador tiene derecho.

El segundo hace referencia a las escalas de valoración de rendimiento laboral, los objetivos del sistema de evaluación laboral, los instrumentos tradicionales utilizados para la evaluación, así como también los aspectos relevantes para la construcción de los instrumentos de rendimiento laboral, las características de los mismos, la escala de valoración laboral y mejoramiento continuo, las áreas a evaluar, logros laborales de la labor en equipo, crecimiento personal de los trabajadores y el liderazgo como tema importante para los logros dentro de un lugar de trabajo.

El tercero establece el tema de las consideraciones básicas para determinar los niveles del pago del salario, las consideraciones legales en la compensación por trabajo remunerado, el salario y sus elementos, los periodos de pago, los factores para fijar el salario mínimo, las jornadas de trabajo, los descansos y asuetos, así como las prestaciones laborales; y los sindicatos y su formación y el beneficio que esto les trae a los trabajadores.



El cuarto refiere el tema del salario desde un punto de vista económico, ya que se adentra al tema de los factores determinantes de dichos salarios, y los tipos de niveles de los salarios, así como el marco legal laboral, y las normas protectoras hacia este.

En el quinto se analizó el estudio del tema principal que es el análisis jurídico doctrinario sobre las ventajas y desventajas de eliminar el salario mínimo en el Código de Trabajo, haciendo énfasis primero al área rural en Guatemala, su marco legal, y los convenios internacionales para la fijación del salario mínimo números 26, 99 y 131, tomando en cuenta el tema de la canasta básica, su cálculo y su estructura, y la propuesta para la canasta básica de alimentos, adentrándose para finalizar en la evolución del empleo en Guatemala.

Así también se realizó en un principio la hipótesis y asimismo la comprobación de la hipótesis, las conclusiones discursivas, sus anexos y las referencias bibliográficas que complementan la investigación.

Los métodos utilizados fueron el analítico y sintético y dentro de las principales técnicas utilizadas fueron las bibliográficas, para la recopilación de documentos relacionados al tema en libros de texto, disposiciones legales tanto de autores nacionales como de extranjeros, así como la utilización de consultas de internet.

Por último, es necesario señalar que el aporte del presente trabajo de investigación está dirigido a los distintos estudiantes y profesionales de la rama del derecho laboral, interesados en profundizar la esfera de sus conocimientos sobre este tema.

Se pretende, además, que ésta investigación, sirva como un punto de referencia, para futuros estudios y análisis que se realicen en esta materia, ya que se buscará establecer la problemática del pago del salario mínimo, y el hecho de que no cubra las necesidades básicas de las familias guatemaltecas.



CAPÍTULO I

1. Derecho individual de trabajo

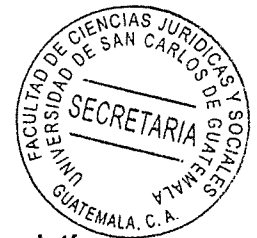
Para poder definir el derecho de trabajo se debe de considerar lo que la legislación laboral indica, el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que compensa la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente. (Código de Trabajo, Considerando a).

Asimismo indica la legislación laboral que el derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, que son irrenunciables únicamente para el trabajador.

Es imperativo y necesario, es decir que su aplicación es forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, que es propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes del contrato tienen su arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social.

Otro determinante en cuanto al derecho del trabajo es que es realista y objetivo, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, además porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con un criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

El derecho individual del trabajo está organizado dentro de la legislación laboral guatemalteca; en donde se estipulan todos los derechos y garantías a los que los trabajadores tienen; así como las obligaciones de los patronos para con ellos, se encuentran normados de igual manera en el Código de Trabajo, y algunos en otras legislaciones nacionales e internacionales que protegen a los trabajadores.



1.1. Historia del derecho del trabajo

El derecho del trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo, el cual existía como una disciplina que se aplicaba a la desobediencia de algún designio; en los tiempos antiguos la biblia indica que el trabajo formó parte de la historia como una manera de castigo.

En los primeros años no existía una sociedad de consumo como la que conocemos hoy en día, el hombre se dedicaba a subsistir y no a la subordinación respecto a alguien, sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza; pero como el hombre necesitaba agruparse para su sobrevivencia, comenzó a organizar el trabajo de su producción, el excedente para intercambiarlo por otro (trueque), así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus otras necesidades.

En la Roma clásica se consideraba que el trabajo no era para las personas sino para los animales y las cosas, dentro de las cuales se encontraban ciertas categorías de la especie humana que tenían condición de esclavo.

El trabajo era en esos tiempos denigrante y despreciativo, la condición de esclavo en Roma se adquiría por ejemplo por el hecho de perder una guerra, así el ganador de la misma tenía dos opciones matar o no al perdedor si lo hacía allí todo quedaba, pero en el caso que decidiera no hacerlo la persona pasaba a ser de su propiedad, pero como el hecho de mantenerlo le ocasionaba un costo, pues esos gastos debían reintegrarse de alguna manera, por ello debía trabajar para este y así se consideraba su esclavo.

En la edad media comienza la caída del imperio romano con la invasión de los monjes católicos romanos, escondieron toda la información y los conocimientos, por lo tanto eran los únicos que tenían acceso a la cultura; hubo una época en que no pasó nada, el hombre se dedicó a pasar el tiempo, no progresó la ciencia ni la cultura, luego que los monjes comienzan a mostrar la cultura surge una nueva concepción de trabajo.

El fenómeno social que se caracterizó en la edad media fue el feudalismo que son mini-estados con grandes extensiones de tierra en manos de un mismo Estado; este fenómeno hace que se muestre el atesoramiento del poder a través de dos formas:

- El acaparamiento de tierras y propiedades (señor feudal). Se trataba de la expropiación de las tierras para trabajarlas de tal manera que hubiese para todos.
- El poder de la iglesia católica: Esta era quien tomaba las decisiones importantes, por lo que manejaba gran parte de la política y del trabajo.

También, existían otras personas que realizaban otras actividades artesanales o profesionales y liberales que eran realmente el sustento de esos dos entes de poder porque eran definitivamente los que trabajaban; este sector minoritario que debía crear organismo de defensa contra el poder omnipotente de los señores feudales y de la iglesia, hace que surgen las corporaciones que son agrupaciones de personas que tienen la exclusividad de una actividad laboral, lo que hace que los señores feudales le reconozcan su existencia y le den valor.

Lo importante de estas corporaciones en su estructura jerárquica pero no escrita eran las siguientes:

- Maestros.
- Oficiales y ayudantes (asistente del maestro en el comienzo del oficio o arte que desarrollaban).

En cuanto a la historia del derecho de trabajo en Guatemala, se hace mención acerca de las leyes de indias, ya que son un gran esfuerzo por proteger a los indígenas de los múltiples abusos de sus conquistadores, no sólo por ello estrictamente hablando.¹

Las leyes de indias contenían las siguientes disposiciones:

- Ordenaban la fijación de salarios justos y suficientes.
- Determinaban la fijación de tales salarios por personas entendidas.
- El trabajo solamente podía ser diurno aunque los indígenas estuvieran anuentes a trabajar de noche.
- Mandaban la fijación de precios a los artículos de primera necesidad los cuales eran vendidos en proveedurías fiscales.

¹ Sandoval Cardona, Mario René. **Apuntes críticos sobre la historia del trabajo y la historia del derecho laboral.** Pág. 73.

- Se creaban hospitales, sostenidos con subvenciones oficiales y cotizaciones de patronos y obreros, para obreros enfermos.
- Establecían el pago de medio salario durante la curación de los trabajadores accidentados.
- Había prohibición de ocupar a menores de dieciocho años en los obrajes,
- Debía pagarse el salario cada semana, sin deducciones que excedieran de su cuarta parte.
- Reglamentaban el trabajo a destajo, de manera que hubiera intervención de la autoridad y los patronos no pudieran pactarlo atendiendo solo a su voluntad e interés.
- Obligaban a pagar el salario en dinero (efectivo).
- Regulaban las licencias con goce de salario en los obrajes.
- No permitían ocupar mujeres y niños en las estancias e ingenios, sin embargo si era a título de aprendizaje podía emplearse el trabajo de niños varones.
- Fijaban como obligatorios los descansos en días domingos y días de fiestas de guardar.
- Los pleitos entre indios, o con ellos, según las leyes de indias, debían dirimirse sumariamente y determinarse a verdad sabida.

El derecho de trabajo ha sido nombrado de muchas maneras entre las que destacan: derecho social, como sinónimo de derecho del trabajo o laboral, también se utiliza para hacer referencia a una tercera rama del derecho, además de la tradicional, división del derecho público y privado, o para identificar una corriente jurídica.

También, ha sido denominado como derecho obrero, derecho industrial, el nuevo derecho y legislación del trabajo, términos que limitan el contenido de la disciplina en la mayoría de los casos.²

² López Larrave. Breve historia del movimiento sindical. Pág. 70.

1.2. Definición de trabajo

Etimológicamente la palabra trabajo proviene del latín *trabis*, que significa traba, dificultad, impedimento, el cual nace por la necesidad de evolución y desarrollo del hombre por y para el surgimiento de su familia y el suyo propio; el trabajo es considerado como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro del derecho la rama del derecho del trabajo que no es más que el conjunto de normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo como hecho social y que por gozar de un sistema homogéneo de estas normas, además de un sistema administrativo y judicial propio lo hacen ser autónomo de las demás ramas, claro está que relacionándose con ellas.

Al derecho del trabajo se le considera como un conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones.

El trabajo es un hecho social básico mediante el que se hace posible no tanto la vida del individuo que lo presta, como la vida social misma. Sin el trabajo no hay progreso, no hay posibilidad de desarrollar la técnica al servicio de la vida humana, no existe la división de tareas mediante las cuales algunos hombres pueden dedicar su vida a luchar por el mejoramiento de la situación general de los asociados.³

El trabajo es condición tan esencial en la vida colectiva, también en él influyen otros factores sociales, es un fenómeno sometido a las normas morales y jurídicas tanto como a los principios económicos, y exige una justa regulación para que el mundo encuentre un fecundo equilibrio, indispensable para la convivencia armónica.

El derecho del trabajo es el conjunto de principios, doctrinas, instituciones y normas jurídicas que estudian y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores surgidas

³ Allacoti, Amadeo. **Derecho colectivo laboral**. Pág. 44.

entre ambos, así como la solución de conflictos derivados de estas relaciones, por lo que se rige bajo las normativas laborales, así como de sus propios reglamentos internos.

“El derecho laboral como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de este fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones”.⁴

En cuanto a la definición de derecho del trabajo la Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 101, el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a los principios de justicia social”. El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, indica en el cuarto considerando: el derecho del trabajo es:

- a. Tutelar de los trabajadores.
- b. Constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador e irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente.
- c. Necesario e imperativo.
- d. Realista y objetivo;.
- e. Rama del derecho público.
- f. Hondamente democrático.

Existen diversas definiciones de derecho del trabajo entre se citan las siguientes:

Cabanellas define al derecho del trabajo como: “el que 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 al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídica inmediatas y mediatas de la actividad laboral dependiente”.⁵

⁴ Méndez Salazar, Libertad Emérita. **Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho de trabajo.** Pág. 3

⁵Cabanellas Guillermo. **Diccionario de derecho usual.** Pág. 225.

Méndez Salazar quien cita a López Aguilar sostiene que: “el derecho de trabajo es la legislación que tiende a mantener la armonía entre el capital y el trabajo, concediendo garantías mínimas de organización y contratación, garantizando a favor de la clase dominante, cuando se refiere a países de corte capitalista, y aunque la tendencia a desaparecer de las sociedades de tipo socialista para este tipo de sociedades define al derecho del trabajo como: el conjunto de principios y normas jurídicas que garantizan la organización de los trabajadores para una mejor canalización de su participación, en dirección de la política de gobierno, y en particular en la política económica”.⁶

1.3. Características del derecho del trabajo

El trabajo, en sí, es la actividad física, intelectual y de ambos géneros que puede realizarse en forma independiente, por cuenta propia o en forma de subordinación a cuenta de otra persona a cambio de un salario, es último tipo de trabajo subordinado y asalariado, es el objeto de estudio y regulación del derecho del trabajo.

Este tipo de trabajo debe tener las siguientes características:

- a. Debe ser realizado directamente por la persona del trabajador (Artículo 18 Código de Trabajo).
- b. Debe ser remunerado por un salario (Artículo 102 inciso b) de la Constitución Política de la República de Guatemala).
- c. En la ejecución del trabajo debe existir una relación de dependencia y subordinación del trabajador respecto de su patrono. (Artículo 18 Código de Trabajo).
- d. El trabajador debe realizar su labor bajo la dirección directa de su patrono o de sus representantes. (Artículo 18 Código de Trabajo).
- e. El trabajo realizado por el trabajador puede ser de índole material, intelectual o de ambos géneros. (Artículo 3 Código de Trabajo).

⁶ Ibid., pág. 16

1.4. Principio de igualdad y el derecho del trabajo

Mazariegos Vásquez indica que: “el derecho laboral guatemalteco, está informado de casi todos los principios concebidos por la doctrina más avanzada de la época. La intervención del Estado que dicta, declara y ejecuta normas para regular las relaciones de trabajo”.⁷

Los principios del derecho laboral son los pilares que sostienen todo edificio del derecho del trabajo o derecho laboral y encuentran seguridad a través de otros cuyo contenido sea la justicia social, realizados por medio de la ley positiva y vigente nacional.

En el derecho del trabajo los principios se definen como aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho.

De conformidad con el Código de Trabajo, no puede haber discriminación alguna por motivos de raza, género, origen étnico, estado civil, condición social, idioma, discapacidad y actividad sindical.

En el Código de Trabajo este principio se establece de la siguiente manera: El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad, de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente. (Cuarto considerando literal a).

El principio de igualdad establece que todos los ciudadanos somos iguales ante la ley, en el derecho laboral para poder realizar este último, es necesario proteger a la parte más débil, es decir que el derecho del trabajo en este caso, tiene que ir más a fondo en las relaciones jurídicas y establecer si estas personas son empleadores o trabajadores, pues esta condición hace que no puedan actuar en igualdad de condiciones, por lo tanto para que estas sean iguales ante la ley hay que tutelar a la parte más débil, siendo esta el trabajador.

⁷ Mazariegos Vásquez, Alejandro. *Apuntes del derecho laboral guatemalteco*. Pág. 85.

1.5. Discriminación laboral

En lo relativo a la igualdad entre géneros en el derecho laboral varias legislaciones centroamericanas contienen todavía concepciones proteccionistas que dificultan el pleno desarrollo de las mujeres en el mundo del trabajo.

La legislación laboral nuestra también tiene importantes déficit, en relación con las condiciones del trabajo doméstico, del trabajo a domicilio, del trabajo agrícola, el trabajo en empresas de maquila, que debería ser objeto de una regulación expresa, así como el problema del hostigamiento sexual en el trabajo; lo cual genera el delito de acoso sexual.

El problema de discriminación laboral por género que se da en el Ministerio Público, se presenta de la manera siguiente: si una mujer profesional opta a un cargo dentro de dicha institución, es sujeta a evaluaciones de capacidad, psicológicas y médicas; entre ellas, prueba de embarazo, al tener el resultado de dichos análisis si el resultado de la prueba de embarazo es positivo inmediatamente es descartada, considerándola, no apta para la plaza vacante aunque hubiese sido uno de los mejores resultados en las pruebas de capacidad, y psicológicas, tomando el embarazo como una enfermedad no como una forma de reproducción divina y humana.

Esta discriminación resulta a todas luces ilegal y contraria a los principios inspirados primeramente por Dios y luego materializados por el hombre por medio de leyes, mediante normas y principios consagrados en nuestra carta magna al igual que el Código de Trabajo.

Existen diferentes clases de discriminación, entre las cuales se pueden mencionar: discriminación laboral por género, por raza o etnia, razones económicas sociales, por credo o religión, por la edad, entre otros.

La discriminación laboral consiste en la diferencia o distinción que el hombre hace en contra de la mujer, es la no igualdad entre géneros; diferenciar socialmente a los hombres y mujeres.

1.6. Definición de trabajador

En términos generales el trabajador es cualquier persona que lleva a cabo un trabajo, o sea todo sujeto que trabaja, es de importancia considerar claramente quienes son trabajadores.

El trabajador es la persona individual que presta sus servicios materiales o intelectuales, o bien, de ambos géneros a un patrono, en virtud de un determinado contrato o una relación laboral.

También se puede decir que, trabajador es toda aquella persona que realiza una labor socialmente útil, todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado. Es la parte retribuida en el contrato de trabajo.

El Código de Trabajo define al trabajador como; toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Según el autor Carlos Méndez⁸, trabajador “es toda aquella persona que ofrece su fuerza física o intelectual a otra u otras personas, y es remunerado con un pago por su trabajo”.

1.7. Clases de trabajadores

Existen en la sociedad guatemalteca distintas clases de trabajadores, siendo las mismas:

- Trabajador por obra

La contratación de los trabajadores por obra comprende en sentido personal, y se ubica dentro del campo del derecho del trabajo.

- Trabajadores ocasionales

Legalmente no hay nada estipulado o que indique un requisito especial para el tipo de contratación consistente en trabajos ocasionales o transitorios, como también se les

⁸ Méndez, Carlos. **Derecho del trabajo** Tomo II. Pág. 77.



denomina en la sociedad guatemalteca, pero para la intención de la relación **laboral**, se debería de obligar a que por escrito se estipule y regule de manera expresa las labores ocasionales.

- Trabajadores agrícolas y ganaderos

Guatemala es un país de vocación agrícola, ya que dicho tipo de labores abarca un porcentaje sumamente alto de la contratación laboral. Es por ello que es de importancia la existencia de un estatuto especial regulador de su desenvolvimiento en la sociedad guatemalteca.

- Trabajadores domésticos

El Código de Trabajo regula: Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás, propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono.

- Trabajadores a domicilio

El Artículo 156 del Código de Trabajo regula: Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste.

1.8. Definición de patrono

Al respecto es la persona jurídica o natural, bien, de derecho público, que utiliza los servicios de una o más personas, bajo el amparo de los regímenes de seguridad social anteriormente anotados y que son regulados por la legislación laboral vigente en Guatemala.

El Artículo 2 define al patrono: Patrono en los términos siguientes: es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

1.9. Relación de trabajo entre patrón y trabajador

Es de suma importancia la protección de las relaciones laborales estables y adecuadas en nuestra sociedad, como una manera de obtener formas eficaces de soluciones a las necesidades colectivas, que permitan evitar conflictos de trabajo y desequilibrios sociales, lo que consecuentemente, redundará en un mejor manejo de la administración de los lugares de trabajo y a la satisfacción del personal.

La responsabilidad laboral es la conducta de los empleadores destinada a garantizar de manera permanente un estado de bienestar laboral a favor de sus trabajadores y sus familias.

1.10. Contrato individual de trabajo

A respecto se estimó como una variedad del arrendamiento, y se define como el convenio en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra su servicio de trabajo personal, durante un tiempo determinado y por cierto pago convenido.

Trabajador por obra: La contratación de los trabajadores por obra se comprende en sentido personal, y se ubica dentro del campo del derecho del trabajo. El pago se lleva a cabo de conformidad a la conclusión de la obra total, o bien, a las unidades o partes acordadas.

1.11. El salario

El Artículo 88 del Código de Trabajo, regula lo referente al sueldo y en ese sentido es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos salvo las excepciones legales, ya que, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.

1.12. Formas de fijar el salario

El cálculo de esta remuneración, conforme al Código de Trabajo su pago puede pactarse:

- Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día y hora).

- Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo). y
- Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono. (Artículo 88 del código de Trabajo)

La fijación de los salarios se basa en lo que el Código de Trabajo estipula, dentro de las obligaciones de los patronos, y de lo pactado en el contrato laboral.

1.13. Salario mínimo

El derecho de trabajo constituye un conjunto de garantías sociales, las cuales tienen las siguientes características:

- Mínimas.
- Protectoras del trabajador.
- Irrenunciable únicamente para el trabajador.

Estos derechos se consideran de carácter mínimo, porque el Estado en cumplimiento de su función es lo menos que considera que debe garantizarse a los trabajadores en el desarrollo de sus actividades como por ejemplo: el salario mínimo el cual representa la menor cantidad de dinero que el patrono puede pagarle y con la cual el trabajador podrá cumplir sus obligaciones como jefe de familia.

Se llega también al principio que la regulación imperativa considerada por la ley como mínimo de garantías sociales, que pueden ser reemplazadas por otra más favorable al trabajador. De manera que, las normas laborales en cuanto al a *jus dispositivum* sólo rigen de manera subsidiaria cuando han sido objeto de mejoramiento a través de la contratación.

La literal b) del cuarto considerando del Código de Trabajo establece: El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

1.14. Aplicabilidad de los salarios mínimos generales

En toda actividad que se realice en una economía se obtiene siempre por esa actividad un retorno, una remuneración económica. La economía clásica divide estos retornos en tres grupos, dependiendo de quienes los reciben y son:

- Los capitalistas, o dueños del capital, quienes obtienen beneficios.
- Los trabajadores que aportan mano de obra, quienes reciben un salario. y,
- Los dueños o propietarios de tierras, casas u otros bienes inmuebles (bienes que no se pueden mover de su lugar), quienes reciben rentas.

Cuando es una actividad productiva, la utilización de talentos y habilidades genera un retorno económico o ganancia que se denomina salario, el cual puede variar dependiendo del lugar donde se trabaja, la región, el país, la ocupación, ello, porque como todo precio está sujeto a las circunstancias que rodean, en este caso a la prestación del servicio.

1.15. Aplicabilidad de los salarios mínimos profesionales

El nivel del salario medio se da por la media de todos los salarios percibidos por los trabajadores, con independencia de su categoría profesional, es decir que el salario va depender en toda forma del rango de profesión que se tenga, para poder devengar el salario mínimo profesional debe basarse según lo que se estipula por rango de escolaridad universitaria.

Existen factores determinantes para las diferencias salariales que se dan por categorías profesionales de las cuales se pueden mencionar las siguientes:

- El valor relativo del producto

Es el 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 cualificación o preparación necesaria

Todo empresario debe de pagar el precio de la formación profesional para que puedan obtener la mayor rentabilidad posible.

- 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.

1.16. Quienes intervienen en la fijación de los salarios mínimos

El Código de Trabajo establece que el salario mínimo se fija a través de la Comisión Nacional de Salarios, quien es el ente encargado de velar porque se cumpla a cabalidad la normativa laboral en cuanto a remuneración salarial.

La comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo definen el salario mínimo como el que 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.

La fijación anual del salario mínimo es un elemento importante para el crecimiento y desarrollo del país que debe responder a la necesidad de las familias guatemaltecas y para lo cual debe realizarse un análisis técnico profundo.

La Comisión Nacional del Salario, como órgano asesor en política salarial, expone que se debe observar el poder adquisitivo, la inflación, situación socioeconómica,

productividad de las empresas y sectores, la extensión y complejidad de trabajo, entre otros factores sociales y económicos.

1.17. Casos en que se puede embargar el salario de los trabajadores

El Código de Trabajo de Guatemala estipula lo siguiente acerca de la inembargabilidad de los salarios:

Se declaran inembargables:

- Los salarios mínimos y los que sin serlo no excedan de treinta quetzales al mes.
- El 90% de los salarios mayores a treinta quetzales o más, pero menos de cien quetzales al mes.
- El 80% de los salarios de cien quetzales o más, pero menos de doscientos quetzales al mes.
- El 80% de los salarios de doscientos quetzales o más, pero menos de trescientos quetzales al mes; y
- El 65% de los salarios mensuales de trescientos quetzales o más.

En cuanto al embargo de los salarios el Artículo 97, indica que; no obstante lo dispuesto en el Artículo 96, son embargables toda clase de salarios, hasta en un 50%, para satisfacer obligaciones de pagar alimentos presentes o los que se deben desde los seis meses anteriores al embargo.

Los embargos por alimentos tendrán prioridad sobre los demás embargos y en ningún caso podrán hacerse efectivos dos embargos simultáneamente en la proporción indicada de dicha ley, pues cuando se hubiere cubierto la proporción máxima que indica la ley laboral, solo podrá embargarse hasta el 10% más para satisfacer las demás obligaciones, como pagos de crédito u otros, ya que debe de quedar un porcentaje estimado de salario para cubrir las necesidades básicas del trabajador embargado.

1.18. Beneficios que el trabajador tiene derecho

Todo trabajador según la legislación laboral en Guatemala, tiene los siguientes beneficios:



- Aguinaldo.
- Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público
- Vacaciones.
- Indemnizaciones en caso de despido injustificado.
- Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- Bonificación incentivo.

Adicional a ellos el trabajador también cuenta con los beneficios legales: que regulan regulados por las leyes laborales, por los sindicatos o por la seguridad social.

Estos pueden ser: vacaciones remuneradas, pensiones, seguros de accidente de trabajo, licencia por maternidad o paternidad, pago de horas extras, recargo por realización de tareas en horario nocturno, entre otros.





CAPÍTULO II

2. Escalas de valoración de rendimiento laboral

Los niveles de eficiencia y eficacia en el desempeño laboral, se debe generar y fortalecer en los mecanismos de rendición de trabajo hacia los trabajadores de una empresa, así como a los grupos de líderes que tienen interés por mejorar dichos sistemas, para impulsar el desarrollo de los indicadores de desempeño en las instituciones.

El rendimiento laboral es aquella actividad de esfuerzo intelectual o físico que los trabajadores ponen en práctica al desempeñar un cargo en un lugar de trabajo, y que en su escala de valoración va aumentando según sus capacidades físicas e intelectuales.

2.1. Consideraciones generales

Es necesario que los trabajadores cuenten con las herramientas necesarias que contengan lineamientos para promover el buen desempeño laboral a través de evaluaciones de aspectos indispensables del puesto de trabajo, favoreciendo el desarrollo laboral y profesional de los trabajadores a nivel general, creando cultura de aprendizaje dentro de cada puesto en específico del lugar de trabajo.

Un trabajador que obtiene un buen rendimiento en sus labores en un trabajo, se basa en que tenga el equipo necesario y adecuado para poder realizar su trabajo, pues los bajos rendimientos de algunos trabajadores se debe a la falta de herramientas básicas.

2.2. Objetivos de un sistema de evaluación laboral

Dentro de los objetivos para la mejora de un sistema de evaluación laboral se pueden mencionar los siguientes:

- Verificar y medir el desempeño de los trabajadores, hacia el logro y cumplimiento de sus objetivos, metas y funciones dentro de su puesto de trabajo.
- Identificar los aspectos del rendimiento del trabajador tanto positivos como los que necesiten ser mejorados y que deben ser reforzados en los puestos de trabajo que de acuerdo a los resultados sea necesario.

- Fortalecer un compromiso con el trabajador que lo incentive a mejorar su rendimiento y que este sea de forma constante, esto se hace a través de capacitaciones adecuadas a los trabajadores con motivación de parte del departamento de recursos humanos.
- Considerar los resultados de la evaluación del desempeño para la detección de necesidades de capacitación y especialización, para la implementación de cursos de capacitación, adecuación de la persona al cargo, incentivos, incrementos salariales, promociones, traslados y remociones.
- Incentivar al trabajador a continuar desempeñándose de manera eficiente cuando los resultados sean satisfactorios.

Las evaluaciones laborales son indicadores de organización y eficiencia de los trabajadores de una empresa.

2.3. Los instrumentos tradicionales

El instrumento para el rendimiento laboral es un conjunto de herramientas diseñadas para obtener información precisa sobre el desempeño del trabajador, asimismo, se puede emplear para facilitar el diálogo entre el jefe y el subordinado. Los instrumentos podrán ser modificados de acuerdo a las necesidades institucionales, según lo considere el departamento correspondiente de cada lugar de trabajo.

Los instrumentos van a variar según el puesto que desempeñan, fuerza de trabajo o intelectual, por eso se debe de dar a cada trabajador las herramientas que estos necesiten para el buen rendimiento de sus labores.

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

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; sin embargo, se parte 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 se hace referencia, sino que tenga 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 subjetividad que puede ser menor o mayor dependiendo de varios de los elementos que intervienen en dicho proceso, tales como 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, entre otros.

2.4.1. Características de los instrumentos de evaluación

Una evaluación del desempeño bien formulada y ejecutada tiene una serie de características definitorias que la convierten en una herramienta esencial en la gestión de recursos humanos.

Toda evaluación debe tener las siguientes características esenciales:

- No es un fin en sí misma.
- Debe formalizarse y durar en el tiempo.
- Debe ofrecer retroalimentación.

Los instrumentos de evaluación deben ser coordinados por la oficina de recursos humanos.

2.5. Escala de valoración laboral y de mejoramiento continuo

En los procesos laborales, las diferentes empresas e instituciones buscan reconocer a los trabajadores sobresalientes, partiendo de criterios altamente subjetivos; de ahí que, en los últimos años, y gracias al desarrollo implementado, se han creado instrumentos

dirigidos a evaluar el desempeño de los trabajadores para así poder otorgar reconocimientos o refuerzos positivos que cada jefe considere pertinente para sus trabajadores.

2.6. Objetivos generales del instrumento

Las evaluaciones de desempeño permiten cuantificar la calidad del trabajo ejecutado y el cumplimiento de las metas individuales de cada colaborador, al mismo tiempo visibilizan sus fortalezas y debilidades.

Dentro de los objetivos principales de una evaluación de desempeño destacan: efectuar la medición del potencial humano en el desarrollo de sus tareas; establecer criterios y estándares para medir la productividad de los trabajadores, e Implantar políticas salariales también de compensaciones, basados en el desempeño.

Los objetivos de desempeño deben ser claros y precisos, expresar de manera clara el resultado que se desea lograr, permite definir lo que debe lograrse, quien debe hacerlo y cuando. Determinan la gestión que debe realizarse Y sirven de base para la planificación de la acción.

2.7. Objetivos específicos del instrumento

Realizar una evaluación del desempeño de manera regular, hace posible planificar con antelación aspectos como los incrementos salariales, promociones internas de empleados o la oferta de beneficios sociales para empleados al cumplirse los objetivos previamente marcados.

Los instrumentos de evaluación de rendimiento laboral de los trabajadores buscan obtener resultados satisfactorios que logren el buen desarrollo de una empresa o institución dentro de los cuales se encuentran:

- Mejorar la productividad mediante acciones y propuestas que surgen a partir de la evaluación, para poder mejorar la productividad y predisposición del trabajador.

- Establecer políticas de compensación, ya que permite asentar políticas de compensación adecuadas para cada equipo para incentivar el cumplimiento de objetivos.
- Detectar errores en la posición mediante la evaluación de desempeño.
- Mitigar agentes externos, ya que en ocasiones el rendimiento de un empleado puede verse influido por factores externos, como familia, salud, dinero.

2.8. Áreas de evaluación

La evaluación del desempeño de los trabajadores es algo vital para cualquier empresa que quiera comprobar el nivel de productividad interno de sus trabajadores, es útil para analizar si los objetivos de los trabajadores se están cumpliendo a cabalidad o deben de mejorar; así como poder tomar decisiones que desbloqueen al trabajador y le permitan seguir trabajando y logrando objetivos.

La forma más sencilla y habitual de realizar una evaluación de desempeño, es volcando los datos de nuestros empleados y equipos en una planilla específicamente dedicada a contabilizar parámetros, una plantilla de evaluación de nivel de desempeño es la mejor opción para ejecutar esta tarea.

2.9. Labor de equipo

El trabajo en equipo es como un grupo de personas que colaboran e interactúan para lograr objetivos en común, fundamentado en la unidad de un propósito por medio de aportaciones de conocimientos, habilidades y acciones de sus integrantes.

En toda organización siempre hay trabajo en equipo, ya que el éxito depende en gran parte de la unión de sus miembros, siendo parte fundamental la comunicación y el compromiso de los integrantes de la organización.

Todos los colaboradores de la organización deben tener presente cuales son los objetivos, algo importante es que tienen que ser compartidos, que se consideren realmente importantes así como alcanzables en un tiempo razonable (normalmente de tres a seis meses) a partir de esto cada persona sabrá lo que se espera del equipo y que puede aportar para beneficio del mismo.

Las empresas bien estructuradas tienen objetivos en común, estos deben ser concretos, alcanzables y realistas para así poder lograrlos, estos no son dados a conocer a los empleados puede generar conflicto y falta de coordinación, es necesario hacer que los miembros se sientan parte de un equipo de trabajo sólido (sentido de pertenencia), también es necesario la creación y desarrollo de normas, ya que ayudarán a proporcionar sistemas de dirección, control y supervisión del trabajo mediante la distribución de funciones, asignación de roles y otros, las normas se enfocan hacia dos áreas claves a continuación se describen dos tipos: la primera norma sirve para garantizar el cumplimiento de objetivos, que se centra en la división de trabajo, distribución de la autoridad, procedimientos para la solución de conflictos, y la segunda es utilizada para garantizar la satisfacción y motivación de las personas, su objetivo es la creación de normas precisas sobre sistemas de recompensa para las contribuciones de los miembros también sobre sistemas de comunicación formal e informal que permitan lazos de cohesión y apoyo mutuo.

Un equipo de trabajo aparte de tener un objetivo operativo, un sentido de pertenencia y una regulación formal de la autoridad y las tareas, está orientada hacia los objetivos globales mucho más amplios y específicos que justifican su existencia cuya misión es lograr una rentabilidad adecuada.

2.10. Logros laborales

El comportamiento, éxito, niveles altos de desempeño y satisfacción de los miembros de un grupo incluye componentes, los cuales determinan el desempeño y la satisfacción de los individuos siendo las condiciones externas, los recursos, la estructura y las tareas asignadas.

El potencial de desempeño de los integrantes depende de los recursos que cada uno aporta, donde se incluyen aspectos como el conocimiento, las habilidades y destrezas, de cada uno de los integrantes.

Robbins, "exterioriza que es la actitud de los colaboradores frente a su propio trabajo basado en las creencias y valores que el individuo desarrolla al momento de llevar a cabo sus tareas".⁹

Las actitudes laborales son importantes y se basan en las características actuales del puesto en el cual el trabajador se encuentra, así como por las percepciones que tiene de su puesto de trabajo.

2.11. Crecimiento personal de los trabajadores

El impacto que se produce de acuerdo a los procesos dentro de la organización depende de cómo se interrelacionen los miembros del equipo de trabajo, ya que de acuerdo al nivel de complejidad de las tareas interdependencias se verá influida la eficacia del equipo. Las tareas se pueden generalizar como simples o complejas, son rutinarias y están estandarizadas.

El desarrollo de equipos de trabajo efectivos no es cuestión de la suerte o de azar, sino requiere de tiempo y esfuerzo, los equipos atraviesan varias fases y es preciso conocer las características representativas que se han detectado como comunes en los equipos efectivos, entre estas se encuentra, la claridad de objetivos, la claridad de funciones, competencia técnica, la comunicación directa, abierta y fluida, sistema de dirección, es decir el sistema de solución de problemas y conflictos, sistema de recompensas y el sentido de pertenencia. Son muchas las características que requieren los equipos para poder lograr ser un equipo de alto rendimiento.

Algunas de estas son descritas a continuación:

- Cada miembro puede dominar un área determinada, pero son necesarios todos los conocimientos, competencias y experiencias de cada uno de los miembros del equipo, y el mismo debe actuar de manera organizada para cumplir con todas las tareas.

⁹ Robbins, Alejandro. Recursos humanos en el liderazgo. Pág. 29.

- Cada persona debe de confiar en el resto de los integrantes, ya que es de importancia para alcanzar el éxito del equipo al propio alarde personal, resolver conflictos para mejorar las áreas involucradas y no perder tiempo.
- Cada miembro del equipo debe tener claro que se espera de él, ya que si cada una de las personas conoce sus responsabilidades no existirá enfrentamiento y es de esta manera que logrará desempeñar un papel que ayude a llegar al éxito buscado.
- Un factor importante es entender y cumplir con las normas que el equipo, tenga y así estar comprometidos para aportar lo mejor de cada una de las personas.

Los beneficios obtenidos a través del trabajo en equipo son importantes para las personas y para la empresa; sin embargo, los grupos pueden generar inconvenientes y problemas entre los cuales se pueden destacar que el trabajo en equipo consume más tiempo, esto debido a la coordinación de actividades, puede generar conformismo debido al acomodamiento de que otros hagan todas las tareas, puede generar menosprecio hacia determinados miembros.

2.12. Liderazgo

Todo líder de una organización debe conocer y creer en el trabajo en equipo, para promover algunas tareas, mejorar e innovar constantemente; es el encargado de desarrollar a los equipos para que tengan una orientación adecuada, así como condiciones y apoyo necesario, esto se logra por medio de capacitación constante, seguimiento y formas adecuadas de estímulo al trabajo en equipo.

Los miembros de un equipo deberán contar con un entrenamiento adecuado para guiarse y tomar decisiones correctas así como conocer los métodos afines a la naturaleza del proyecto. El líder deberá tener la habilidad de analizar, asesorar y solucionar problemas.

La definición más simple del liderazgo¹⁰ es: la influencia que se ejerce sobre las personas y que permite incentivarlas para que trabajen por un objetivo común, quien ejerce el liderazgo se reconoce como líder, por lo regular los líderes son poseedores de autoridad lo que no es comparable con el poder, definiendo éstas como:

¹⁰ Bayon Marine, Fernando. *Un enfoque europeo y empresarial*. Pág. 12.

Autoridad: es el prestigio ganado por una persona, es la dominación que puede lograr que otra persona realice de forma voluntaria acciones enfocadas a un objetivo previsto.¹¹

Según Jack Welch¹² “Un líder es una persona capaz de producir grandes cambios, ya que el principal interés de un líder se centra en generar cambios e innovaciones”.

Para los gerentes en las organizaciones actuales, el nuevo ambiente moldea por completo las prácticas tradicionales de liderazgo puesto que el desarrollo y fortalecimiento interno bajo las nuevas condiciones climáticas del ecosistema corporativo, responderán en adelante a procesos de liderazgo con enfoque humano, donde el hacer sea consecuencia de la evolución del ser; esto quiere decir que las personas dan según sus capacidades, cuando las personas se desarrollan a sí mismas tienen más posibilidad de poder crear y desarrollar a otras, además de trabajar por objetivos comunes con un enfoque alineado. El liderazgo es importante dentro de las relaciones humanas y en el ambiente laboral es un elemento clave para el alcance de los objetivos.

Los estilos de liderazgo son patrones de comportamiento que un jefe adopta para alcanzar las metas planteadas, no existe un estilo correcto o incorrecto, esto depende del trabajo, la gente y la situación.

- Liderazgo autocrático

Es el que se manifiesta con el poder absoluto sobre sus colaboradores o equipos, los cuales tienen una mínima o ninguna oportunidad de dar sugerencia respecto del alcance de las metas o la forma de trabajar, el jefe toma decisiones en nombre del grupo.

Este tipo de liderazgo constituye una amenaza para la vida democrática y la participación organizacional.

- Liderazgo burocrático

¹¹ <https://integrandoequipos.com/el-poder-y-la-autoridad> (consultado 11 de noviembre del 2022)

¹² Welch, Jack. **Hábitos del liderazgo**. Pág. 48

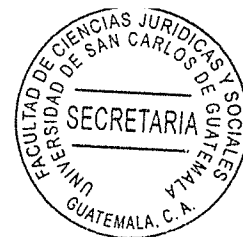
Está relacionado con líderes que siguen al pie de la letra la norma, siguen las reglas y se preocupan porque todo el trabajo sea preciso, es un estilo de liderazgo muy apropiado para trabajar cuando existen serios riesgos de seguridad (como trabajar con maquinaria, sustancias tóxicas, o peso peligroso) o cuando se hay riesgo por controles de dinero.

- Liderazgo carismático

Es similar al liderazgo transformacional, porque estos líderes inspiran entusiasmo en sus equipos y son muy energéticos al conducir a los demás, sin embargo los líderes carismáticos tienden a creer más en sí mismos que en sus equipos y esto genera problemas.

- Liderazgo participativo o democrático

La característica de estos líderes es que ellos invitan a otros miembros del equipo a contribuir con el proceso de toma de decisiones. El liderazgo laboral se basa en el carácter que debe de tener la persona que va dirigir al equipo de trabajo, no solo en ordenar, sino en incentivar al grupo de trabajadores a establecer prioridades de trabajo y motivarlos a la vez.



CAPÍTULO III

3. Consideraciones básicas para determinar los niveles del pago del salario

La finalidad del salario mínimo reviste una especial trascendencia en países como Guatemala, en donde la pobreza es extrema y las diferencias sociales mantienen una brecha enorme entre clases, que podría verse pálida por una constante revisión y fijación de los salarios mínimos. El proceso para revisarlo y fijarlo en nuestro país ha sido muy poco eficaz, pues la tendencia ha sido siempre la de revisar, pero sin el afán de producir aumentos que efectivamente tiendan a equilibrar la situación económica real del país y de los trabajadores con la de los salarios mínimos.

Los aumentos al salario mínimo por la actividad a que correspondan son mínimos no compensables con la realidad en que se vive, por lo que no cumple la finalidad para la que está previsto esta institución, pues los informes del Instituto Nacional de Estadística y la Junta Monetaria revelan que el ingreso mínimo por persona en Guatemala para poder satisfacer las necesidades más elementales, de acuerdo al costo de vida debiera de ser de tres mil setecientos cincuenta quetzales al mes (3750), siendo éste en otras palabras el verdadero salario mínimo a implementar, lo que estaría fuera del alcance de la realidad en la que se vive en la actualidad, ya que como se indicó el costo de la vida va en incremento cada año.

La fijación de los salarios mínimos en Guatemala, al no armonizarse al crecimiento de estos con la situación económica real del país, el salario mínimo nunca cumplirá su finalidad, pues solo puede considerarse como tal, al que efectivamente permite al trabajador tener una existencia decorosa por medio de la satisfacción de sus más elementales necesidades como lo son, el vestido, la vivienda, la alimentación, la salud y la educación, por ello mientras este cometido no se cumpla con la fijación de los salarios mínimos en Guatemala, lo que tendremos será la fijación de nuevos salarios, miserables con los cuales no se pueda sobrevivir.

3.1. Consideraciones legales en la compensación por trabajo remunerado

Con el salario mínimo lo que se debería de lograr es mejorar el nivel de vida de los trabajadores y su familia, en consecuencia reducir y prevenir los niveles de pobreza, así como facilitar la definición y formulación de políticas salariales que permitan a los sectores involucrados contar con un instrumento de negociación de salarios mínimos ; asimismo, 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.¹³

3.2. Definición de salario y sus elementos

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.

Según la Organización Internacional del Trabajo: 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 Política de la República de Guatemala establece: Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades.

¹³ Organización De Las Naciones Unidas. Clasificación internación industrial uniforme de todas las actividades económicas. Pág. 16.

3.3. Jornal y sueldo

El Código de Trabajo estipula en el Artículo 88 que salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo de la relación de trabajo vigente entre ambos.

Se entiende claramente que la relación laboral implica el pago de un salario como contraprestación a los servicios de los trabajadores. De tal manera que, la misma ley prosigue y obliga a su existencia ordenando que salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser renumerado por éste” (Artículo 88 del Código de Trabajo).

3.4. Periodos de pago

El pago por la realización de un trabajo imperativamente debe darse en moneda de curso legal. La única excepción para tal norma, es cuando se trata de trabajadores agrícolas que podrán recibir hasta un máximo del treinta por ciento de su salario en especie (Artículo 90 del Código de Trabajo).

Ese pago puede ser, por ejemplo, cuando una empresa da, como parte del salario, la posibilidad de utilizar instalaciones de la empresa destinadas a vivienda o pagan la educación de los hijos de los trabajadores o da una comida diaria u ofrece al empleado otros tipos de bienes y servicios a precio de costo.

El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos, en moneda legal, el período de pago para jornales no puede ser mayor a una semana y para sueldos no mayor a un mes, 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 período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente.

3.5. A trabajo igual, salario igual

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 Ministerio de Trabajo y Previsión Social la fijación y aplicación del salario mínimo.

El salario debe de ser justo como un derecho del ser humano; el pago justo e igualitario del salario viene a tener el valor de un derecho constitucionalmente reconocido, en cierta medida se le configura un rango práctico considerable, tanto por los sindicatos como por los tribunales de trabajo y previsión social.

Cabanellas expresa que: señalar la necesidad de no confundir la idea del justo salario con la idea del salario mínimo, en tanto que el salario justo constituye la expresión de una aspiración basada en razones de justicia, el salario mínimo deriva de la necesidad de fijar o estabilizar una retribución por bajo de la cual no cabe subsistir.

La fundamentación del salario mínimo se rige sobre la base de combatir la situación laboral precaria en la que se desenvuelven muchos trabajadores, cuando no existen límites salariales inferiores, que permiten evitar los abusos de los empleadores, explotando a sus trabajadores con el pago de salarios miserables.

El derecho se inspira en la búsqueda de la justicia, se ha señalado, es la idea específica del derecho, y está reflejada con un grado mayor o menor de claridad o desfiguración, en todas las leyes positivas y es la medida de su corrección.¹⁴

La justicia se ubica así, como una meta del derecho, convirtiéndose a los ojos de éste, en un espejo que devuelve imágenes más o menos distorsionadas de lo que en un plano abstracto aparece como ideal a cristalizar en normas o principios jurídicos.

La génesis del derecho del trabajo, precisamente se presenta como uno de los mitos más significativos y evidentes de este proceso vital en pos de la consagración de la justicia, pues, en definitiva, ésta no es otra cosa que la búsqueda de la igualdad.

Si es posible admitir que los problemas jurídicos consisten, en esencia, en cuestiones vinculadas con la distribución de ventajas o cargas; el postulado de la justicia equivale a una demanda de igualdad en el reparto o distribución de las mismas.

¹⁴ Bodenheimer, Edgar. *Teoría del derecho*. Pág. 56.



3.6. Salario mínimo vigente

El Artículo 103 del Código de Trabajo ordena 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 destajo.

Tal normativa está de acuerdo con lo establecido en el Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo, cuyos principales Artículos se citan:

Artículo 2 "Los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y la persona o personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza. A reserva de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente Artículo, se respetará plenamente la libertad de negociación colectiva."

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

Artículo 4

1. "Todo Miembro que ratifique el presente convenio establecerá y mantendrá mecanismos adaptados a sus condiciones y necesidades nacionales, que hagan posible fijar y ajustar de tiempo en tiempo los salarios mínimos de los grupos de asalariados comprendidos en el sistema, protegidos de conformidad con el Artículo 1 del convenio mencionado.
2. Deberá disponerse que para el establecimiento, aplicación y modificación de dichos mecanismos se consulte exhaustivamente con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, o, cuando dichas organizaciones no existan, con los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados.
3. Si fuere apropiado a la naturaleza de los mecanismos para la fijación de salarios mínimos, se dispondrá también que participen directamente en su aplicación:
 - a) En pie de igualdad, los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, o, si no existiesen dichas organizaciones, los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados.
 - b) Las personas de reconocida competencia para representar los intereses generales del país y que hayan sido nombradas previa consulta exhaustiva con las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores interesadas, cuando tales organizaciones existan y cuando tales consultas estén de acuerdo con la legislación o la práctica nacionales"

En cuanto al salario mínimo vigente en Guatemala, por el momento se encuentra de la siguiente manera: En la actividad no agrícola el salario es de Q.3634.59, y de Q.3516.86 agrícola, en el área de maquila el actual sueldo es de Q. 3343.01.¹⁵

3.7. Factores para fijar el salario mínimo

Con el salario mínimo lo que se logra 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

¹⁵ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Estadística anual del presupuesto salarial. (consultado 15 enero del 2024)



pobreza, así como facilitar la definición y formulación de políticas salariales que permitan a los sectores involucrados contar con un instrumento de negociación de salarios mínimos y 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.

El objeto del salario mínimo es, por un lado, evitar la explotación del patrono hacia el trabajador, impidiendo que el primero pueda pagar en concepto de salario, cantidades ínfimas, que se constituyen en práctica de explotación del trabajador; y por otro lado, constituir un medio alimenticio y de subsistencia que permita con suficiencia al trabajador satisfacer las necesidades normales o como jefe de familia, en el orden material, (alimentación, habitación, vestido, menaje de casa, educación, salud y transporte) y en el orden cultural garantizar la asistencia a centros de capacitación, bibliotecas, espectáculos, deportes, entre otros.

3.8. Jornadas de trabajo en Guatemala

Fernández Molina¹⁶ al respecto opina que es “El lapso, período o duración de tiempo durante el cual el trabajador debe estar dispuesto jurídicamente para que el patrono utilice su fuerza de trabajo intelectual o moral... La jornada de trabajo en términos legales es la jornada máxima de trabajo, ya que se refiere a la regulación legal que define el límite máximo de tiempo en el que el trabajador debe encontrarse bajo la sujeción del patrono.”

Puede definirse el trabajo efectivo como todo el tiempo que el trabajador permanece a disposición del patrono, dentro de los límites establecidos legal o convencionalmente.

La jornada laboral en el marco del contrato, constituye uno de los factores más importantes de la relación laboral al servir de determinante y límite de la prestación del trabajador, aun cuando no deba olvidarse que el trabajador no es tanto deudor de tiempo cuanto de trabajo a ejecutar en un cierto tiempo, sirviendo este último, asimismo, para la fijación de los salarios.

¹⁶ Fernández Molina, Luis. *Derecho Laboral Guatemalteco*. Pág. 223.

En el Artículo 102 literal g) de la Constitución Política de la República de Guatemala se establecen los límites para la jornada diurna, el cual literalmente establece: "La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario."

Estipulación que se encuentra en el Artículo 116 del Código de Trabajo, complementando que: "Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día... La labor diurna normal semanal será de cuarenta y cinco horas de trabajo efectivo, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario."

Es importante resaltar que existe divergencia entre lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, con relación a la jornada diurna máxima semanal. La primera norma establece que el máximo es de cuarenta y cuatro horas y el Código de Trabajo establece que el máximo es de cuarenta y cinco horas.¹⁷

Por la supremacía que tiene la Constitución sobre el Código de Trabajo, se aplica el límite semanal establecido en la ley suprema; en conclusión, la jornada diurna de trabajo es la que se ejecuta durante el día solar, entre las seis y dieciocho horas, no puede exceder de ocho horas diarias ni de cuarenta y cuatro horas a la semana.

El Artículo 117 del Código de Trabajo establece: La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana.

Jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno, no obstante, se entiende por jornada nocturna la jornada mixta en que se laboren cuatro o más horas durante el período nocturno.

Esta jornada tiene la particularidad que desarrolla parte del tiempo laborable en el día y otra parte en la noche, y comprende un total de siete horas al día y cuarenta y dos a la semana, siendo importante anotar, que para que se trate de una jornada mixta, no basta

¹⁷ *Ibíd.* Pág. 223.



con que empiece en el día y termine en la noche, pues se debe dar el presupuesto contenido en el Artículo 117 del Código de Trabajo, que interpretado correctamente, señala que para que se trate de una jornada mixta, deben laborarse por lo menos en el día cuatro de las siete horas que comprenden la jornada.

La jornada nocturna, es la que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente, y la misma no puede exceder de las seis horas diarias, ni treinta y seis horas a la semana.

Se encuentra establecida dentro del Artículo 116 del Código de Trabajo, el cual en su parte conducente literalmente establece: "La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana; trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente."

Esta jornada es más corta para el trabajador, ya que por llevarse a cabo en la noche es más desgastante e insalubre para el trabajador; por lo que se busca poder proteger la salud del mismo y pueda recuperarse de la fatiga, imponiéndole menos horas de trabajo diario.

3.9. Descansos obligatorios en favor de los trabajadores

Son días de asueto con goce de salario para los trabajadores particulares:

- 1° de enero.
- Jueves, viernes y sábado santos.
- 1o de mayo.
- 30 de junio.
- 15 de septiembre.
- 20 de octubre.
- 1° de noviembre.



- 24 de diciembre, medio día, a partir de las 12 horas.
- 25 de diciembre.
- 31 de diciembre, medio día, a partir de las 12 horas.
- Día de la festividad de la localidad.

El patrono está obligado a pagar el día de descanso semanal, aún cuando en una misma semana coincidan uno o más días de asueto; asimismo, cuando coincidan un día de asueto pagado y un día de descanso semanal.

En el caso de que se trabaje durante esos días el trabajador tiene derecho a que se le cancele el tiempo trabajado, computándosele como trabajo extraordinario.

3.10. Pago del salario completo por descansos y asuetos

El pago de los días de descanso semanal o de los días de asueto se debe hacer de acuerdo con el promedio diario de salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante la semana inmediata anterior al descanso o asueto de que se trate.

Es entendido que cuando el salario se estipule por quincena o por mes, incluye en forma implícita el pago de los días de descanso semanal o de los días de asueto que no se trabajen.

Si dichos días se trabajan, el pago de los mismos debe hacerse computando el tiempo trabajado como extraordinario, de conformidad con los salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante la última quincena o mes, según corresponda.

3.10.1. Vacaciones anuales remuneradas

Un empleado del sector privado tiene derecho a vacaciones pagadas de 15 días consecutivos por año tras haber cumplido 12 meses de trabajo continuo con el mismo empleador, el trabajador debe haber trabajado al menos 150 días en el último año para tener derecho a la licencia.



El monto del pago de las vacaciones anuales tiene que ser pagado al trabajador antes de que disfrute de este permiso. Se requiere que el empleador indique a un trabajador el calendario propuesto de las vacaciones anuales dentro de los 60 días siguientes a la calificación de las vacaciones anuales. Al hacer la programación de las vacaciones anuales, el empleador debe dar prioridad a la buena marcha de la empresa y la eficacia de los períodos de descanso y no sobrecargar a los trabajadores que se quedarán a trabajar.

El Código del Trabajo no permite la división o la acumulación de las vacaciones anuales en los casos generales, sin embargo, si el trabajo es de naturaleza especial, donde la larga ausencia no se puede permitir, las vacaciones anuales se puede dividir en más de dos partes. Está prohibida la realización de trabajo durante la licencia anual.

Un trabajador no puede recibir una indemnización por concepto de vacaciones anuales, excepto en el caso de resolución del contrato antes del disfrute de las vacaciones. Un trabajador tiene derecho a una compensación por vacaciones proporcional si existe rescisión antes de completar un año de servicio.

3.11. Prestaciones laborales

Una prestación laboral es aquel pago extra que el trabajador recibe de un patrono como remuneración por su trabajo realizado, lo que queda estipulado en un contrato laboral, entre patrono y trabajador, según la legislación laboral vigente.

Entre las prestaciones que todo patrono debe cumplir se encuentran: salario ordinario y bonificaciones, aguinaldo, jornadas de trabajo, vacaciones, despido e indemnización, contrato individual de trabajo y derechos de la mujer embarazada.

3.12. Sindicatos

De conformidad con la legislación nacional, el Artículo 206 del Código de Trabajo, lo define como toda asociación permanente de trabajadores o patronos, cuyo objetivo es el mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.



Conforme a lo estipulado por la Constitución Política de la República de Guatemala, el Artículo 34 reconoce el libre derecho de asociación, el Convenio 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación y el Convenio 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, ambos de la Organización Internacional del Trabajo, es un derecho fundamental, el cual se define como el derecho que tienen los trabajadores y empleadores a constituir organizaciones según estimen convenientes, definido por la Organización Internacional del Trabajo; como un derecho mínimo dentro el ámbito de trabajo.

El Estado de Guatemala en el marco del cumplimiento de sus obligaciones contenidas en los tratados internacionales y normativa nacional aplicable en materia de libertad sindical y negociación colectiva, busca facilitar el proceso de constitución de las organizaciones sindicales, muestra de este compromiso, constituye esta cartilla básica que será una herramienta de acceso público y gratuito para cualquier interesado.

CAPÍTULO IV

4. El salario desde el punto de vista económico

Los salarios son parte importante de los costos laborales y son una variable esencial para la competitividad de las empresas que requiere ser analizada, también en su relación con otros factores como el empleo, la productividad y la inversión.

La economía en Guatemala se encuentra en un nivel altamente costoso, debido al incremento de la canasta básica, y de los servicios generales para la población, a raíz de la pandemia en el año 2020, hubo una crisis financiera extremadamente alta, donde a nivel mundial se sufrió el cierre de industrias, empresas y negocios que no se pudieron establecer y mantener, lo que atenúa el despido masivo de muchos trabajadores, que buscaron otro tipo de opciones para sostener a sus familias.

En los años siguientes, el incremento del salario mínimo, no compensa los gastos mensuales a los que muchos guatemaltecos se enfrentan, por lo que muchas familias pasan crisis económicas al no ser igualitario el pago de salarios con el incremento de la canasta básica.

El salario entendido como el precio a pagar a cambio del trabajo realizado por una persona, se determina según la oferta y demanda de trabajo, todo ello, dado por diversos factores como la disponibilidad de mano de obra, los convenios sindicales, la formación o experiencia del trabajador y la legislación laboral del país.

Los salarios a través de los impuestos son una de las principales fuentes de financiación de los Estados, ya que estos obligan a entregar una proporción del salario al Gobierno.

4.1. Factores determinantes de los salarios

El pago de un salario puede crear estabilidad financiera en una persona. Los altos incrementos a los que se enfrenta Guatemala, y que a nivel mundial también ha afectado al país, por las guerras debido a la exportación de ciertos productos hacia el país, es importante tomar en cuenta ciertos factores para la obtención de los salarios que hoy en día la ley laboral establece para los trabajadores.

Dentro de los factores más importantes se encuentran:

- **Experiencia:** Es importante cuando se trata de trabajos la cantidad de años que una persona ha trabajado en un campo específico puede afectar su salario. Por lo general, los empleados con más experiencia suelen ganar más.
- **Capacitación y seminarios:** Es necesario para cualquier persona que desee ser un empleado calificado y atractivo.
- **Informes de desempeño de los trabajadores.**
- **Ubicación de los lugares de trabajo:** esto conlleva a que el salario va depender de si los trabajadores deben de realizar sus labores dentro o fuera del lugar de trabajo, para la obtención de mejores beneficios adicionales a los de la ley.
- **Conjunto de habilidades de los trabajadores para el desempeño de las labores asignadas.**
- **Oferta y demanda.**

Un factor determinante del salario es importante debido a que conforme los trabajadores van incrementando sus conocimientos y son mejor capacitados, el salario será mejor remunerado.

En la mayoría de los casos, cuando a una persona se le pregunta cuánto gana, responderá de inmediato una cifra numérica, este puede entenderse como el salario nominal.

Es un concepto simple desprovisto de otro tipo de consideraciones y en el que no se incluyen otros rubros que integran globalmente la remuneración. En otro sentido, más de corte económico, por salario nominal se entiende lo que gana el trabajador independientemente de su poder adquisitivo.

Salario expresado en dinero, suma de dinero que percibe el trabajador por la labor realizada. El salario nominal no proporciona una idea completa del nivel real del salario. Su verdadera magnitud depende del nivel de los precios correspondientes a los objetos



de consumo personal, del valor de los servicios comunales, del volumen de los impuestos, entre otros.

Hoy en día, en los países capitalistas, pese a cierto incremento de la expresión monetaria del salario, el salario real de los trabajadores tiende a bajar debido al incremento de los precios de los artículos que entran en la esfera del consumo obrero, así como al aumento de las cargas impositivas, dado que el Estado burgués procura que sean los trabajadores quienes sostengan todo el peso de las dificultades económicas y de la carrera de armamentos.

En la sociedad socialista, el aumento del salario nominal, especialmente de las categorías de obreros y empleados que perciben remuneraciones bajas, acompañado de la reducción de los precios de los artículos de amplio consumo, hace que se eleve sin cesar el salario real de todos los trabajadores.

Constituyen un importante complemento del salario nominal los fondos sociales de consumo destinados a satisfacer las necesidades colectivas de los miembros de la sociedad socialista. Las asignaciones del Estado socialista y de las organizaciones sociales para dichos fines, aumentan en una tercera parte los ingresos de los trabajadores.

A medida que se incremente la producción social y que se eleve la calificación de los trabajadores, se irán aproximando los niveles salariales de obreros, empleados e intelectuales.

En cuanto al salario fijo se determina que es aquel que se encuentra integrado por un conjunto de elementos conocidos cuyo monto se conoce predeterminadamente con toda exactitud.

4.2. Nivel salarial medio

Dado que los salarios medios o promedios, se ven afectados por los valores extremos, la media de los salarios, constituye un mejor punto de referencia, especialmente donde predomina la desigualdad salarial, este indicador muestra el nivel del salario mínimo en relación con el salario del trabajador medio, y en la medida en que los salarios medios

reflejan, al menos en parte, los niveles medios de productividad, también proporciona información sobre los factores económicos a los que se enfrenta el país.

La crisis económica del país, se debe a los altos incrementos de los productos de primera necesidad, y de consumo diario, a lo cual un nivel salarial medio, puede cubrir ciertas necesidades de los guatemaltecos, pero quedando fuera del alcance de poder cubrir los servicios básicos, tales como:

- Agua potable.
- Energía eléctrica.
- Extracción de basura.

Sin tomar en cuenta los otros servicios, que en la actualidad se han hecho necesarios a raíz de la pandemia en el año 2020, tales como el servicio de internet, que se ha vuelto básico para muchos trabajadores que desde su casa realizan sus actividades laborales, así como para estudiantes que en un inicio de la pandemia se vieron en la necesidad de recibir sus clases en línea, lo que incremento el gasto mensual de muchas familias guatemaltecas.

El salario medio en Guatemala se puede verificar por medio de lo siguiente: el producto como la hipoteca; en la tasa de interés anual vienen siendo del 8.18% en moneda local y del 8.19% en dólar, quedando el salario medio después del impuesto neto en 3,900 en moneda local y de 499.43 en dólar.

4.3. Teoría de los salarios

La teoría de salarios de eficiencia afirma que la productividad de los trabajadores en la empresa está correlacionada positivamente con el salario. Si los trabajadores reciben un salario relativamente más alto, pueden ser más leales, laboriosos y trabajarán más duro para mantener su puesto de trabajo.

Según Adam Smith “el salario es una relación contractual; y por ello está establecido en una forma monetaria, donde los trabajadores tienen un incentivo de aumentar este precio, y los empleadores en bajarlo”.¹⁸

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 objetiva del salario afirma que el trabajo socialmente es necesario para la población económicamente activa de la sociedad, pues crea el producto social y se reparte en las distintas clases sociales.

La teoría de los salarios rígidos explica que los precios y salarios rígidos, son aquellos que no disminuyen como respuesta a una disminución de la demanda ni aumentan como respuesta a un incremento de la demanda.

Dentro de los tipos de salario se encuentra los siguientes:

- Salario fijo: Es uno de los más utilizados en la legislación laboral.
- Salario mixto: Es similar al salario fijo, pero combina la cantidad fija acordada por tiempo de trabajo, con las variables relacionadas a la cantidad de trabajo realizada (rendimiento).
- Salario en especie: Este se basa en un porcentaje en efectivo y otro en especial.

La teoría de Marx que parte de la hipótesis de que todos los salarios se pagan gracias a la acumulación, de capital, y que el salario medio se obtiene dividiendo el remanente entre todos los trabajadores.¹⁹

¹⁸ Smith, Adam. *El Salario de los Trabajadores*. Pág. 66.

¹⁹ <https://www.gestiopolis.com/el-salario-teorias-economicas-normatividad-y-administracion>. (consultado 23 de noviembre del 2022)

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.

4.4. Salario desde el punto de vista jurídico

El salario es la remuneración que el patrono paga al trabajador como contraprestación por la actividad que este realiza en beneficio del empleador. El salario tiene el carácter de ser sinalagmático, es decir que del contrato de trabajo nacen obligaciones reciprocas e independientes.

De acuerdo con el Artículo 88 del Código de Trabajo el salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos.

Se asume entonces que el empleador no regala nada al trabajador, es por eso que el pago de un salario al trabajador es orientado a tenerlo ocupado a su servicio.

El salario viene a ser la razón primordial, por la cual el trabajador acepta renunciar a un aspecto de su libertad individual, para sujetarse a las órdenes de su empleador durante la jornada laboral.

El concepto de salario viene determinado por el Estatuto de los trabajadores que considera salario a la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie por la prestación de los servicios laborales por cuenta ajena.

El Artículo 1 del Convenio 95 sobre la Protección del Salario literalmente dice: a los efectos del presente Convenio, el término salario significa la remuneración o ganancia,

sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.

El salario o remuneración salarial, es el pago que recibe en forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio del trabajo para el que fue contratado. El empleado recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del empleador, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual.

“El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse:

- a. Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora).
- b. Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo). y
- c. Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono.” (Artículo 88 del Código de Trabajo).

4.5. Prestaciones salariales según la legislación laboral

Como ya se había indicado, las relaciones entre trabajadores y patronos en Guatemala, están reguladas tanto por la Constitución Política de la República de Guatemala, en cuyo Artículo 102, se establecen las prestaciones laborales mínimas, asimismo en el Código de Trabajo, que desarrolla en forma más extensa los preceptos constitucionales en cuanto lo que los trabajadores tienen derecho en salario y prestaciones.²⁰

En Guatemala la relación trabajador y patrono es tutelar, esto quiere decir que la Ley protege al trabajador frente al patrono y establece prestaciones laborales mínimas para el trabajador, que el patrono debe cumplir obligatoriamente, según el marco jurídico en Guatemala, la relación laboral se perfecciona desde el momento en que el trabajador

²⁰Dávalos, José. *Derecho del trabajo I*. Pág. 206.

está bajo las órdenes directas del patrono o sus representantes, sin que necesariamente exista un contrato escrito, no obstante de ser obligatorio.

Entre las prestaciones que todo patrono debe cumplir se encuentran:

- Salario ordinario.
- Bonificaciones.
- Aguinaldo.
- Vacaciones.
- Indemnización por despido o renuncia hasta un cincuenta por ciento.
- Contrato individual de Trabajo.
- Derechos de los trabajadores (de la mujer embarazada).
- Garantías mínimas.

4.6. Participación de utilidades

Es un derecho constitucional de la población trabajadora, que proporciona un trabajo personal subordinado a una persona física o moral a cambio de un salario, por lo que tiene derecho a participar de las ganancias obtenidas por el patrón o la empresa, siempre y cuando éstas se generen.

La participación de utilidades es un derecho constitucional que tienen los trabajadores para recibir una parte de las ganancias que obtiene una empresa o un patrón por la actividad productiva o los servicios que ofrece en el mercado.

4.7. Normas protectoras y privilegios del salario

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 que da derecho a percibir los salarios devengados.



“Las normas de trabajo protegen a las personas de la discriminación laboral, señalando que a ninguna persona se le puede negar su derecho a un salario digno y justo por razones de raza, orientación sexual, género, religión, edad, nacionalidad,”²¹

En Guatemala es derecho de todo trabajador disponer libremente de sus salarios, cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula, a su vez que existen normas que protegen y le otorgan privilegios a los salarios.

Algunas de las normas protectoras del salario en beneficio del trabajador son:

- El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.
- 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.
- Es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé.
- El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna.
- El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios.
- 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.

Previo consentimiento del trabajador el pago del salario podrá efectuarse por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico. Los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por el patrón.

²¹ **Ibíd.** Pág. 206.



4.8. Remuneración del trabajo desde el punto de vista jurídico

La remuneración del trabajo se entiende como el pago en dinero, servicios o especies que recibe el trabajador por parte del patrono, por las jornadas trabajadas pactadas en el contrato, acuerdo o ley establecida por las normas laborales guatemaltecas.

Se estableció el concepto de salario, visto como la remuneración salarial, es el pago que recibe en forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio del trabajo para el que fue contratado.

De ahí que el salario es el precio pagado por el trabajo realizado o ha realizarse. 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.

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.

CAPÍTULO V

5. Análisis jurídico doctrinario sobre las ventajas y desventajas de eliminar el salario mínimo en el Código de Trabajo

Para todas las actividades agrícolas y no agrícolas existe un salario mínimo por separado, el cual constituye el beneficio mínimo económico que percibe el trabajador con motivo del cumplimiento de una obligación de trabajo y que nuestra legislación ha establecido, mismo que sirve de base para la remuneración del trabajador y que por debajo de éste no se podrán realizar contrataciones de trabajo.

Para el año 2021 el salario mínimo estaba fijado así: Para actividades agrícolas: se establece el salario diario de Q90.16 equivalente a Q 11.27 por hora. Y actividades no agrícolas: se establece el salario diario de Q.92.88 equivalente a Q.11.67 por hora.

Se incrementó el salario mínimo en un 4.75% para el año 2022 quedando un mínimo mensual de la siguiente forma: Q. 2,872.55, representa un incremento de Q130.18 por mes; actividad no agrícola: Q. 2,959.24, representa un incremento de Q134.14 por mes y; actividad de maquila: Q. 2,704.35, representa un incremento de Q122.58 por mes.

La estimación de un salario digno bruto para la zona rural central de Guatemala para noviembre de 2016 era de (Q2,689) equivalente ha (US\$359), con un tipo de cambio de 7.5 Q = 1US\$). El salario bruto mensual equivalente al año 2016 en consideración el valor de los beneficios comunes en especie y el bono de Q250 a la productividad (US\$33) por mes (que no está gravado) que exige la ley es de Q2,439 (US\$325). Obsérvese que estos dos puntos de referencia del salario digno bruto incluyen Q118 (US\$16) para las deducciones de nómina obligatorias para el instituto de seguridad social del país, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS). Estos salarios dignos se estimaron para una familia de 5 miembros, con 1.53 trabajadores a tiempo completo por familia, como se explica más adelante en este informe.

Nuestro salario mínimo (es decir, el salario requerido para llevar a casa) es de Q3,266.86; (US\$435). Nuestro salario mínimo digno es ligeramente más bajo que el salario mínimo



mensual del gobierno para la agricultura, que supone 30 días de trabajo por mes y solo alrededor de 21% más que el salario mínimo si uno supone 24 días laborales por mes.

Es entre 60% y 100% más alto que los salarios prevalecientes típicos en el sector agrícola, incluido el café, en las zonas rurales del centro de Guatemala.

5.1. Definición de salario mínimo en el área rural

Es trabajador rural es el que trabaja para una empresa rural aunque específicamente ese trabajador no realice tareas rurales, como el administrativo de una empresa citrícola, por ejemplo.

Los salarios de los trabajos del área rural comprenden las siguientes áreas.

- Albañilería.
- Carniceros.
- Carpinteros.
- Cocineros.
- Herreros.
- Jardineros.
- Mecánicos.
- Panaderos.
- Pintores.

Los salarios mínimos en el área rural de Guatemala, son pactados según la legislación laboral, así como lo pactado con los trabajadores y patronos.

5.2. Antecedentes

Para el año 2000 la actividad económica en actividades agrícolas y no agrícolas establecía un pago diario de 21.62 y 23.85, lo que devengaba como pago mensual de 648.60 y 715.50 quetzales.

Del año 2001 al 2003, la actividad económica tuvo un aumento de 25.08 para actividades agrícolas a 31.90, y de 30.05 a 34.20 para actividades no agrícolas, quedando un pago mensual para el 2003 de 957 y de 1,026.

Año 2004-2006: hubo un incremento de actividad económica de 38.60 a 43.64 en actividad agrícola, y de 39.67 a 44.68 en actividades no agrícolas.

Año 2013-2017: el incremento salarial fue de 74.63 a 83.67 para actividad agrícola y 84.57 a 94.85 actividades no agrícolas.

El aumento del salario mínimo en el área rural para actividades agrícolas y no agrícolas ha ido aumentando manteniéndose arriba de los 3168.33 para las actividades no agrícolas, cada cambio de gobierno ha asumido el control total del manejo del incremento de los pagos laborales de los trabajadores.

5.3. Marco legal

En cuanto a la fijación del salario mínimo del código de Trabajo estipula lo siguiente:

Artículo 103. “ 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.”

Artículo 104. “El sistema para la fijación de salarios mínimos se establece en el presente capítulo se debe aplicar a todos los trabajadores, con excepción de los que sirvan al

Estado o a sus instituciones y cuya remuneración esté determinada en un presupuesto público.

Sin embargo, aquél y éstas deben hacer anualmente en sus respectivos presupuestos las rectificaciones necesarias a efecto de que ninguno de sus trabajadores devengue un salario inferior al mínimo que les corresponda.”

5.4. Convenio Internacional del Trabajo No. 26 Relativo al Establecimiento de Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo de la Sociedad de las Naciones Unidas, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y reunida el 30 de mayo de 1928 en su undécima reunión, después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a los métodos para la fijación de salarios mínimos, cuestión que constituye el punto primero del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que esas proposiciones tomen la forma de un proyecto de convenio internacional, adoptada el día dieciséis de junio de mil novecientos veintiocho, el proyecto de convenio que a continuación se expresa, para ser ratificado por los miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Parte XIII del Tratado de Versalles y de las Partes correspondientes de los otros Tratados de Paz:

Artículo 1° “Todo Miembro de la Organización internacional del Trabajo que ratifique el presente convenio, se compromete a establecer o conservar los métodos que permitan la fijación de tipos mínimos de salarios para los trabajadores empleados en las industrias o partes de industrias (especialmente las industrias a domicilio) en las que no exista régimen eficaz para la fijación de los salarios, por medio de contratos colectivos, u otro sistema, y en las que los salarios sean excepcionalmente bajos. ”

La palabra industrias comprende, a los fines de este convenio, las industrias de transformación y el comercio.



5.5. Convenio Internacional del Trabajo No. 99 relativo a los Métodos para la fijación de salarios mínimos para la agricultura

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 junio 1951 en su trigésima cuarta reunión simuló que después de haber decidido y adoptar diversas proposiciones relativas a los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura, en el octavo punto del orden del día de la reunión establecida de dichos puntos establecidos.

Artículo 1: "Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente convenio se obliga a establecer o a conservar métodos adecuados que permitan fijar tasas mínimas de salarios para los trabajadores empleados en las empresas agrícolas y en ocupaciones afines.

Todo Miembro que ratifique el presente convenio quedará en libertad, previa consulta a las organizaciones interesadas más representativas de empleadores y de trabajadores, si dichas organizaciones existen, para determinar las empresas, ocupaciones o categorías de personas a las cuales serán aplicables los métodos de fijación de salarios mínimos previstos en el párrafo precedente."

La autoridad competente podrá excluir de la aplicación de todas o de algunas de las disposiciones del presente Convenio a las categorías de personas cuyas condiciones de trabajo hagan inaplicables estas disposiciones, tales como los miembros de la familias del empleador ocupados por este último párrafo establecido y citado por ley.

5.6. Convenio Internacional del Trabajo No. 131 relativo a la fijación de salarios mínimos, referidos en los países en vías de desarrollo

Este Convenio no solo hace referencia a los salarios mínimos establecidos por ley, sino que también los salarios mínimos que pueden fijarse dando fuerza de ley a las disposiciones pertinentes contenidas en los convenios colectivos, en estos no se requiere que los convenios colectivos se amplíen de manera que sean aplicables a todos los trabajadores y los empleadores de un sector específico o de todas las ramas de actividad

en un país dado, ya que el único requisito es que los salarios mínimos negociados colectivamente sean jurídicamente vinculantes para las partes.

Es importante tener en cuenta las disposiciones sobre el ámbito de aplicación de los sistemas de salario mínimo, los cuales, según el Convenio, regirán para todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación.

5.7. La Canasta básica

La autoridad guatemalteca en materia monetaria es el Banco de Guatemala (entidad descentralizada y autónoma), regido por la Junta Monetaria. Dentro de la legislación vigente la estabilidad de precios es su objetivo principal.

Según su estructura legal el Gobierno Central tiene poca o ninguna injerencia, mientras que por el contrario, el sector privado (banqueros y empresarios) cuenta con mayor dominio sobre la Junta Monetaria.

Como parte de sus funciones es promover la estabilidad de precios, el Banco de Guatemala evalúa constantemente los valores en sus variables de seguimiento para la ejecución de la política monetaria, cambiaria y crediticia. Uno de los principales parámetros considerados por el Banguat para efectuar sus proyecciones econométricas es la inflación subyacente.

Ante el déficit en la disponibilidad de alimentos, estos son adquiridos primero por aquellos segmentos de la población que tienen poder de compra para cubrir su consumo, y frente a la escasez, pueden costear precios más elevados.

Este tipo de situaciones conllevan un incremento en el precio, lo cual perjudica en mayor medida a aquellas personas de menores ingresos que aquellas con mayores ingresos, por el peso que dicho gasto tiene en el bolsillo de los primeros.

La inflación se define como un incremento generalizado y sostenido de los precios de los bienes y servicios que se consumen en la sociedad, gracias a la desproporción de dinero en circulación, afectando a productores, consumidores y Estado al actuar ya sea como consumidor o como productor.

Para su cálculo se utiliza el Índice de Precios al Consumidor, el cual determina el monto requerido por un consumidor para comprar, a los precios de hoy, una misma canasta de bienes y servicios que adquirió en un período anterior.

Se puede decir entonces que la inflación es la presencia de una masa de papel moneda de forma excesiva en los canales circulatorios, en relación con las necesidades de la circulación de mercancías.

El exceso de dinero circulante suele darse cuando surge un déficit presupuestario, el Estado no puede cubrir sus gastos y se ve obligado a recurrir a la emisión suplementaria de papel moneda.

Esto último fue una de las razones, aunque no la fundamental, para que con la reforma constitucional de 1993, se le vedara al Banco de Guatemala la autorización para otorgar financiamiento directo o indirecto, garantía o aval al Estado, a sus entidades descentralizadas o autónomas ni a las entidades privadas no bancarias.

5.8. Cálculo de la canasta básica

El costo total de la canasta básica se ha estimado en Q. 3,134.40 al mes de febrero de 2022. En este documento se detalla dicho costo y el precio promedio de los productos que integran la Canasta Básica Alimentaria.

El monto se calculará como la diferencia entre el valor nominal de la canasta básica, informado por el Ministerio de Desarrollo Social, y el valor del mismo mes del año inmediatamente anterior.

Se calcula obteniendo la proporción de la diferencia entre el costo de la canasta familiar básica y el ingreso mínimo promedio, el índice de precios al productor mide la evolución del precio de los bienes producidos en la puerta de fábrica, playa o finca, todas las bases de datos del Instituto Nacional de Estadística ahora son libres.

En la actualidad el cálculo de la canasta básica, sobrepasa el salario mínimo de los guatemaltecos, lo que indica que un 65% de las familias trabajadoras tienen un déficit, y no pueden cubrir la canasta alimentaria básica.

5.9. Determinación de la estructura de la canasta básica

La división de alimentos y bebidas no alcohólicas, específicamente maíz y trigo, es mencionada constantemente por el Banguat, junto con los precios internacionales del petróleo y sus derivados, para explicar los choques de oferta que en algunas ocasiones han imposibilitado el logro de la meta de inflación planteada por dicho organismo al momento de definir sus acciones de política monetaria, cambiaria y crediticia.

El insumo inicial son precios recolectados para el cálculo del Índice de Precios al Consumidor, con ello se establece un precio promedio simple de los 34 productos que integran la canasta básica, en cada una de sus variedades y presentaciones, conforme apliquen por región.

Posteriormente para cada uno de los productos se establece el precio promedio simple de todas las presentaciones y variedades, siendo ese el precio a consignar. Para ejemplificar el caso anterior se toma el producto de aguas gaseosas, con las siguientes cualidades:

- Una variedad de productos de consumo o servicios
- Presentaciones de productos, por ejemplo, latas, litros, doble litros.

La canasta básica, en su estructura consta de varios factores determinantes para su aplicación, debido a que los productos existenciales dependen de los valores y costos del mercado actual.

5.10. Propuestas para la canasta básica alimentaria

Las canastas se pueden aglutinar en dos grandes grupos, estos en función de los objetivos que se tengan, en primer lugar, en términos normativos, estas pueden diseñarse para evaluar pobreza, promover la seguridad alimentaria o en términos de hábitos alimenticios o culturales, como se hace con la propuesta de canasta normativa, que busca promover el derecho humano a la alimentación, de cuyos ejemplos se tiene la canasta normativa alimentaria para el país.

Por otra parte, se encuentra el enfoque positivo, el cual se basa fuertemente en la observación de los patrones de consumo, gastos y precios asociados, por lo que existen diferentes propuestas para reducir el presupuesto mensual de la canasta básica y han sido fallidas, debido al incremento de los productos y granos sobre todo cuando se trata de importación hacia Guatemala, como lo es el caso del maíz, frijol, azúcar, que cada año va incrementando a gran medida, así como los productos de consumo diario como:

- Huevo.
- Pollo.
- Embutidos.
- Arroz.
- Verduras.
- Frutas.
- Legumbres, entre otros.

En Centroamérica existe una tradición más recurrente de este enfoque, como lo indica Menchú y Osegueda.²²

5.11. Evolución del empleo

En la época colonial y durante la vida independiente hasta la Reforma Liberal de 1871, la producción manufacturera estuvo limitada a la artesanía, principalmente textil y de alfarería.

En 1848, el gobierno de Rafael Carrera otorgó a José María Samayoa, posteriormente Ministro de Fomento de Justo Rufino Barrios, un permiso para instalar en exclusiva una fábrica de hilados y tejidos con máquinas importadas. En los años siguientes se hicieron intentos similares que no llegaron a prosperar. La primera industria que se instaló en Guatemala fue la de fósforos de Rafael Sinibaldi y Compañía que funcionó de 1879 a 1883.

²² Osegueda, A. **Revista Informe Anual sobre los productos de la Canasta Básica**. Pág. 23.



La siguiente fue la Fábrica de Hilados y Tejidos Cantel, fundada en 1880 por Delfino Sánchez, quien con su padre Francisco Sánchez ejerció gran influencia política y económica durante el periodo de Justo Rufino Barrios. Incluso Francisco Sánchez aportó 60,000 pesos para el levantamiento liberal de 1871.

En los años siguientes se sumaron a la fosforera y a la fábrica de Cantel, la Cervecería Alemana de Quetzaltenango en 1879, la Cervecería Centroamericana en 1882, la Fábrica de Cementos C.F. Novella y Compañía en 1899. En 1917 esta contaba con 200 trabajadores²³

En 1929, operaba la fábrica Casimires de Amatitlán en ese municipio; las industrias textiles de Francisco Capuano y de Enrique Weissenberg (Mont Blanc) en Quetzaltenango, así como las dos cervecerías mencionadas y dos fábricas de bebidas gaseosas.

Como consecuencia de la depresión de 1930 en América Latina se impulsó el modelo denominado industrialización basado en la sustitución de importaciones (ISI). Se considera que Jorge Ubico promovió dicho modelo, al contrario de lo que argumentan algunos académicos. Citando a Bulmer-Thomas afirma que la reducción de los ingresos por importaciones redujo consecuentemente la capacidad para importar y esto colocó a las élites dominantes en la posición de escoger entre renunciar a bienes anteriormente importados o de producirlos ellos mismos. Ubico optó por estimular la producción interna mediante el apoyo a la industrialización y la intensificación de la agricultura de uso interno.

Los cambios que provocó la revolución del 20 de octubre de 1944 en el mundo del trabajo tienen un notable antecedente en los realizados a raíz del movimiento Unionista que derrocó al dictador Manuel Estrada Cabrera en abril de 1920. A partir del último tercio del siglo XIX surgieron en Guatemala las organizaciones mutualistas de diferentes sectores de la actividad económica, orientadas a la protección gremial de sus integrantes y que fueron el germen de los primeros sindicatos de trabajadores en la década de 1920.

²³ Wagner, E. *Historias de Guatemala*. Pág. 18.



En las reformas a la Constitución de 1879, aprobadas el 11 de marzo de 1921 se modificó el Artículo 20, estableciendo que “El trabajo es libre y debe ser remunerado justamente. Serán nulas las estipulaciones en virtud de las cuales se pierda la libertad individual o se sacrifique la dignidad humana”.

También se reconocía el derecho de huelga a los empleados y operarios industriales, al indicar que podían suspender el trabajo, individual o colectivamente, siempre que no emplearan “coacción ni medios ilícitos o violentos ni contravengan lo estipulado legalmente en los contratos”; y se establecía al Estado la obligación de fomentar instituciones de previsión y de solidaridad social. Las reformas quedaron sin efecto luego del golpe de Estado que derrocó a Carlos Herrera, en diciembre de 1921.

El mercado laboral es uno de los mejores termómetros de la actividad económica nacional, ello debido a que el crecimiento de la demanda y oferta laboral responden a diferentes factores económicos y no económicos que afectan a las empresas, sectores económicos y a la economía en general.

Algunas de las causas que afectan a este mercado son el marco jurídico económico, el crecimiento en los mercados nacionales derivados de los cambios en los mercados globales, el impacto de las pandemias sobre la población, el impacto de las plagas y enfermedades sobre los cultivos, los cambios demográficos, la estructura económica del país, la calidad y cobertura de la educación y capacitación y la eficiencia del sistema de justicia, entre otros.

Una de las características principales del modelo económico desarrollista de la segunda mitad del siglo XX fue una mayor participación del Estado en la promoción de sectores económicos específicos.

A partir de la década de 1950, los distintos gobiernos implementaron políticas y regulaciones para incrementar la generación de energía eléctrica, fortalecer la producción y agrícola del país, facilitar el acceso a recursos financieros para la inversión en nuevos proyectos productivos y para crear un mercado más amplio y seguro para las industrias centroamericanas (el mercado común centroamericano).



Además, a partir de la década de 1960 la estructura económica del país comenzó a desarrollarse como resultado del desarrollo de nuevos sectores económicos, entre estos estuvieron la banca, el comercio de electrodomésticos y nuevos sectores industriales.

Guatemala, como país sometido al orden capitalista mundial se encuentra vinculado al mercado a través de un complejo sistema de relaciones económicas internacionales que le han impuesto un papel en lo económico global y por lo tanto un modelo de desarrollo que se encuentra en función de los intereses de reproducción del capital transnacional.

Guatemala posee una extensión territorial de 108,889 kilómetros, de los cuales sólo una tercera parte ha sido aprovechada para su explotación agropecuaria. En la medida en que se afianzan las relaciones capitalistas en gran escala, la tendencia que se observa es su concentración y monopolización creciente.

El mercado laboral guatemalteco presenta dos problemas relacionados con la estructura económica del país, por un lado, la estructura económica no genera suficientes empleos fuera del sector agrícola y del comercio informal, lo cual condena a un gran sector de la población a mantener inadecuados niveles de calidad de vida.

Por otro lado, la estructura económica no favorece la absorción y generación de tecnologías, nuevos procesos y productos que permitan al país competir por calidad, lo cual lleva a que la producción guatemalteca compita por costos y pueda ofrecer mayores salarios a la población.

Estos problemas se han profundizado en los últimos quince años. A finales de los 80s, de la mano de la Iniciativa de la Cuenca del Caribe (CBI) y de los programas de incentivos como el Decreto 29-89, se favoreció una creciente diversificación hacia el sector exportador.

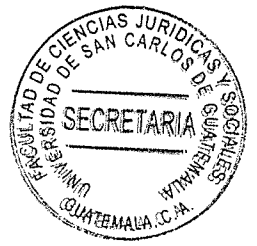
A diferencia de lo que ocurrió con el período del mercado común centroamericano, este modelo tenía dos ventajas: se empezó a generar decenas de miles de empleos industriales; se mejoran pagos en el sector agrícola o el empleo doméstico; y, se orientó la producción a la exportación, lo cual forzaba a las empresas a mejorar sus estándares de calidad al mismo tiempo que se evitaban crisis en la balanza de pagos.

La mayor parte del empleo se encuentra en el sector agrícola y el comercio, en estos se ocupa a más de la mitad de la fuerza laboral. Ahora bien, es también el sector que registra los menores sueldos, con un ingreso promedio mensual de Q. 1,198, casi tres veces menor que el ingreso promedio mensual del sector administración pública (Q. 3,557), el cual registra los mayores sueldos.

El sector agrícola es, además, el sector que absorbe el mayor porcentaje de personas ocupadas en el sector informal (42.0%) y el mayor porcentaje de personas subempleadas (32.3%).²⁴

El empleo ha evolucionado a tal manera que, ha incrementado en muchas formas en general ingresos económicos, hoy en día existen empleos independientes, como lo son las ventas en línea, lo que relaciona a la tecnología con las redes sociales, creando páginas y aplicaciones que generan empleos masivos, sin embargo a pesar de ello, son empleos que no garantizan estabilidad económica, ya que obvian todos los principios laborales a los que se dicta la legislación laboral.

²⁴ Proyecto de Lineamientos de Política Económica, Social y de Seguridad 2011-2021 (Guatemala, abril de 2015).



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

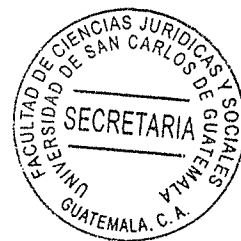
El concepto del salario, ha evolucionado con el progreso de las sociedades, y hoy constituye uno de los problemas más complejos de la organización económica y social de los pueblos, es por ello, que normas nacionales e internacionales le otorgan garantías protectoras. En la actualidad, la mayoría de los trabajadores ignoran todas aquellas garantías que por derecho les corresponden, y debido a ese desconocimiento es más fácil que patronos infrinjan dichas garantías.

Al término de la investigación realizada, se puede indicar que el salario mínimo desde un principio ha sido una prioridad invaluable dentro de la economía guatemalteca, ya que la crisis ha ido aumentando constantemente desde décadas.

Se considera salario como el pago dado a los trabajadores que realizan un trabajo determinado, sin embargo, la economía guatemalteca se ha visto afectada aún más con la pandemia del año 2020, por lo que los siguientes tres años fueron de escasez y falta de empleos, ya que muchas empresas se vieron en la necesidad de recortar el personal de trabajo.

La canasta básica se vio sumamente afectada a consecuencia de los diferentes acontecimientos alrededor del mundo, por lo que el incremento de los productos ha afectado a miles de familias guatemaltecas.

Con base en los estudios ofrecidos a nivel internacional por organizaciones autorizadas como la Organización Internacional del Trabajo, OIT, se recomienda así mismo establecer mecanismos de consulta y de divulgación en cuanto el presente tema, del salario mínimo, a manera de respetar los criterios aceptados en la actualidad de protección y beneficio del sostenimiento de las familias guatemaltecas.





BIBLIOGRAFÍA

- ÁLVAREZ VEGA, J. (2008). **La satisfacción laboral y su incidencia en el clima organizacional en las empresas guatemaltecas**. Guatemala: Tesis Universidad Mariano Gálvez de Guatemala.
- BAYON MARINE, Fernando. Coaching Realmente. **Un enfoque europeo y empresarial**. Editorial Prentice-Hall, 2006
- BODENHEIMER, Edgar. **Teoría del derecho**. Ed. Orión, México, 1998, Pág. 56.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliastás, 2001.
- CHIANG, M., VEGA, Martín, M. y NÚÑEZ, A. (2010). **Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral**. Madrid: R.B. servicios editoriales S.L.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Guatemala: Ed Orión, 1998.
- DÁVALOS, José. **Derecho del trabajo I**. México. Editorial Porrúa. 1996.
- DÍAZ, E. y LEÓN, M. (2013). **Recursos humanos y dirección de equipos en restauración**. España: Paraninfo.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar De León Palacios, 1996.
- FUENTES NAVARRO, S. (2012). **Satisfacción laboral y su influencia en la productividad realizada con 20 trabajadores de la Delegación de Recursos Humanos del Organismo Judicial, del Centro Regional de Justicia de Quetzaltenango**. Quetzaltenango: Tesis Universidad Rafael Landívar.
- LOPEZ LARRAVE, Mario. **Breve Historia del Movimiento sindical**, Edit. Fénix. Guatemala, 1999.



MAZARIEGOS VÁSQUEZ, Alejandro; **Apuntes del Derecho laboral Guatemalteco**, Edit. Fénix, Guatemala, 2003.

MÉNDEZ, Carlos; **Derecho del Trabajo**, Tomo II, México, Edit. Axe. 2001.

MÉNDEZ SALAZAR, Libertad Emérita; **Aplicación de las Normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes de trabajo**, Edición 2. 1998.

MORALES, A. (2010). **Trabajo en equipo como una herramienta para elevar el nivel productivo de las empresas dedicadas a comercializar productos ferreteros y para la construcción de Quetzaltenango**. Quetzaltenango: Tesis, Universidad Rafael Landívar.

PALOMO, M. (2011). **Liderazgo y motivación de equipos de trabajo** (7ª ed.). Madrid: ESIC.

OSEGUEDA, Alejandro; Revista; **Informe Anual Sobre los Productos del Canasta Básica**, 2018-2019; Guatemala.

SANDOVAL CARDONA, Mario rene, **Apuntes Críticos sobre la Historia del Derecho Laboral**, Edit. Orión. 2008, España.

SMITH, Adam; **El Salario de los Trabajadores**, Ed. Ocos, México, 2009.

WAGNER, E. **Historias de Guatemala**, Artículo Prensa Libre, 1998, Guatemala.

WELCH, Jack; **Hábitos del Liderazgo**, Edición 2, Editorial M y L. México, D.F. 1997.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala. Decreto número 1441, 1961.

Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo.



Convenio Internacional del Trabajo No. 99 relativo a los Métodos para la fijación de salarios mínimos para la agricultura.

Convenio Internacional del Trabajo No. 131 relativo a la fijación de salarios mínimos, referidos en los países en vías de desarrollo.

Convenio Internacional del Trabajo No. 26 relativo al establecimiento de Métodos para la fijación de salarios Mínimos.