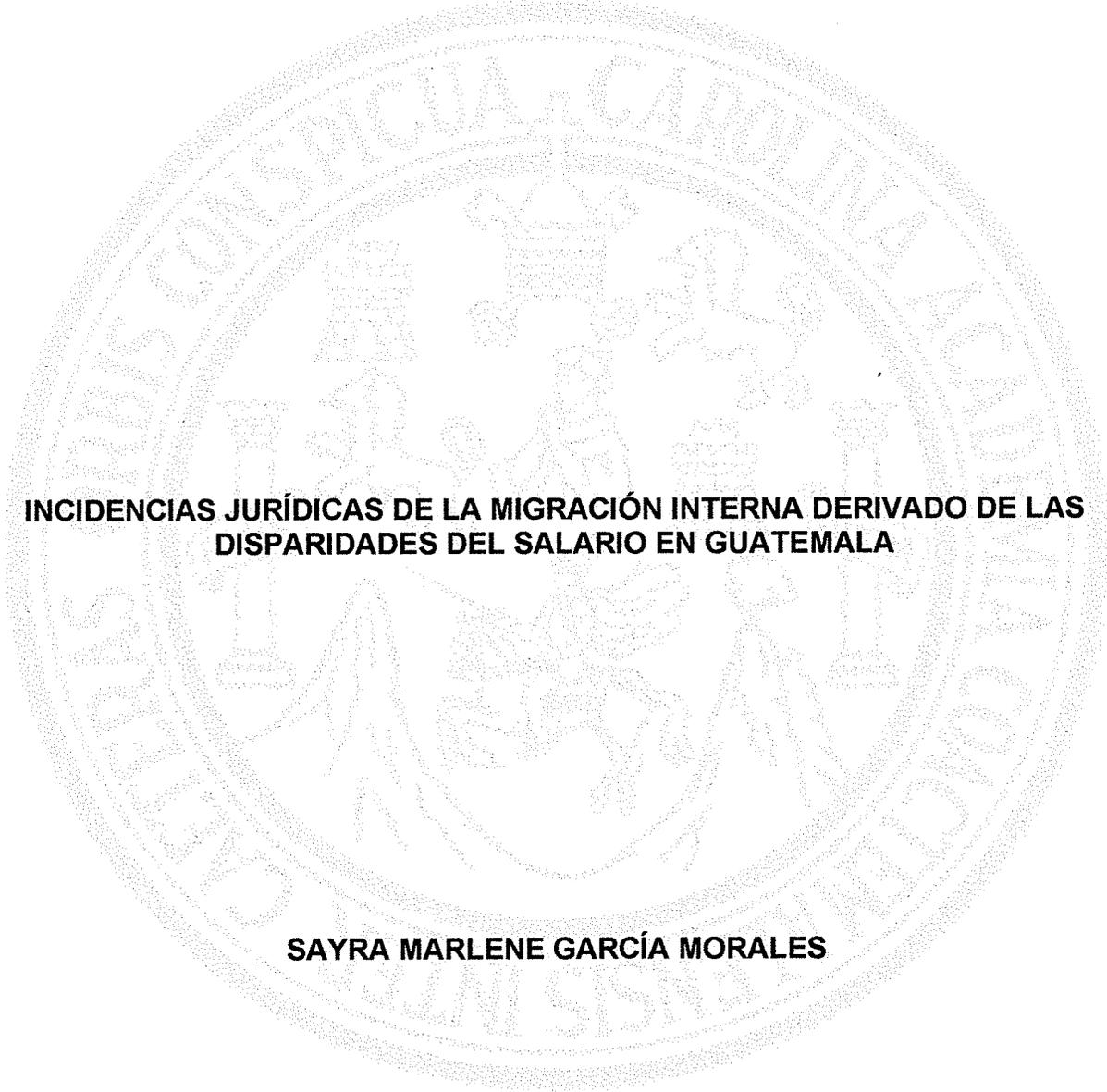


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**INCIDENCIAS JURÍDICAS DE LA MIGRACIÓN INTERNA DERIVADO DE LAS
DISPARIDADES DEL SALARIO EN GUATEMALA**

SAYRA MARLENE GARCÍA MORALES

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2024

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

**INCIDENCIAS JURÍDICAS DE LA MIGRACIÓN INTERNA DERIVADO DE LAS
DISPARIDADES DEL SALARIO EN GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

SAYRA MARLENE GARCÍA MORALES

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, noviembre 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: Lic. 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: Lcda. Damaris Gemali Castellanos Navas
Vocal: Lic. Roberto Bautista
Secretario: Lcda. Rosalyn Amalia Valiente Villatoro

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Roberto Bautista
Vocal: Lic. Marta Alicia Ramírez Cifuentes
Secretario: Lic. María Milagros Larios Ovalle

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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala 16 de agosto de 2023.

Atentamente pase al (a) Profesional. EMILIA LÓPEZ LÓPEZ
_____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
SAYRA MARLENE GARCÍA MORALES, con carné 201611928,
Intitulado INCIDENCIAS JURÍDICAS DE LA MIGRACIÓN INTERNA DERIVADO DE LAS
DISPARIDADES DEL SALARIO EN GUATEMALA

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de su tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo de no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar 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, la conclusión discursiva y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS
Jefe (a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción 76 / 04 / 2024

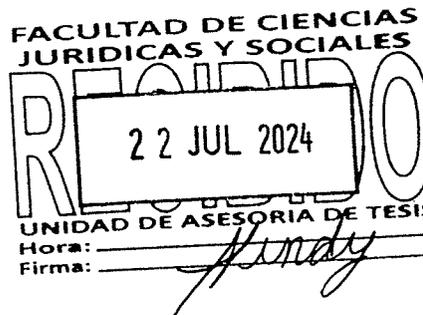
Asesor (a)
(Firma y Sello)
Licda. Emilia Lopez Lopez
ABOGADA Y NOTARIA

Lcda. Emilia López López
Abogada y Notaria



Guatemala, 15 de julio de 2024.

Doctor
Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales



Honorable Doctor:

En cumplimiento del nombramiento emitido el uno de abril de dos mil veinticuatro, de la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad, en el que se me faculta para que como asesora pueda realizar modificaciones que tengan por objeto mejorar el trabajo de investigación de la estudiante SAYRA MARLENE GARCÍA MORALES, intitulado: **"INCIDENCIAS JURÍDICAS DE LA MIGRACIÓN INTERNA DERIVADO DE LAS DISPARIDADES DEL SALARIO EN GUATEMALA"**, procedo a emitir el siguiente dictamen:

1. Revisé el trabajo de tesis presentado, al cual se le efectuaron algunas correcciones, las que fueron atendidas por la sustentante.
2. Del trabajo de tesis presentado, se establece que aporta en el ámbito científico y técnico en cuanto al tema: "INCIDENCIAS JURÍDICAS DE LA MIGRACIÓN INTERNA DERIVADO DE LAS DISPARIDADES DEL SALARIO EN GUATEMALA", tanto en la legislación y doctrina nacional, así como en la realidad en cuanto a la necesidad de formular y promulgar una ley para la descentralización de la industria de la metrópoli guatemalteca hacia el interior del país, así como, la toma de medidas concretas para la incorporación de políticas públicas orientadas al fomento de la inversión en el interior del país para mejorar y aumentar la calidad de la oferta laboral y, con ello, disminuir la migración interna.
3. La metodología se basa en el método científico, analítico, deductivo, inductivo, histórico y el jurídico, además de las técnicas de investigación documental y bibliográfica específicamente en el ámbito laboral y de los derechos humanos.
4. Se observa una redacción clara y práctica, cuidando la ortografía y el empleo de términos jurídicos y técnicos.
5. El tema investigado y la propuesta formulada, es congruente con la necesidad de tomar medidas concretas y estrategias de políticas públicas orientadas a

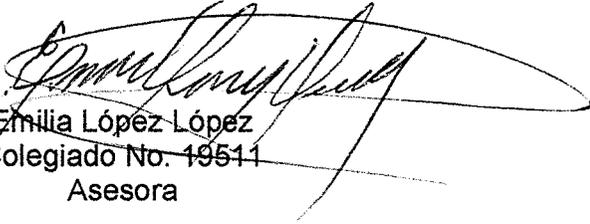
Lcda. Emilia López López
Abogada y Notaria

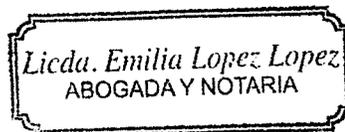


reducir la migración interna y fomentar la creación de más y mejor oferta laboral en el interior de la república.

6. Se plantea una conclusión de manera concreta y congruente en cuanto al tema e hipótesis planteados.
7. La bibliografía que se utiliza es amplia y adecuada para los fines del presente trabajo de investigación y se aplica un análisis del derecho laboral y relacionado a la migración.
8. Expresamente indico que no soy pariente de la estudiante asesorada en la presente tesis dentro de los grados de ley.
9. El presente trabajo de tesis cumple con todos los requisitos exigidos por el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, previo a optar el grado de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

En tal virtud como Asesora, emito Dictamen **Favorable** para que el trabajo de tesis continúe con su trámite.


Emilia López López
Colegiado No. 19511
Asesora





D.ORD. 851-2024

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

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante, **SAYRA MARLENE GARCÍA MORALES**, TITULADO **INCIDENCIAS JURÍDICAS DE LA MIGRACIÓN INTERNA DERIVADO DE LAS DISPARIDADES DEL SALARIO EN GUATEMALA**. 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

[Handwritten signature]
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
GUATEMALA, C. A.

[Handwritten signature]
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
Universidad de San Carlos de Guatemala
DECANO
GUATEMALA, C. A.

[Handwritten signature]
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, C. A.
SECRETARIA





DEDICATORIA

A DIOS: Quien a través de su amor me ha enseñado a ser fuerte, salir adelante y no desmayar ante las dificultades.

A MIS PADRES: **Adela de García (†)** y **Adolfo García (†)**, por su amor incondicional y valiosas enseñanzas.

A MI ESPOSO: **Luís Fuentes**, un hombre capaz, competente y decidido que siempre ha sido y será fuente de inspiración de superación profesional para mí, a quien las palabras no me alcanzan para agradecerle por todo su amor, apoyo y paciencia.

A MIS HIJOS: **Andrea, Luís y Marielena**, todos **Fuentes García**, quienes han sido mi motivación para seguir adelante, cada día, a través de sus palabras, amor y desvelos me han acompañado a lo largo de este proceso de aprendizaje y desarrollo profesional.

A MI NIETA: **Brisita Ortega**, que ha traído luz y alegría a nuestro hogar, y a quien espero inspirar para que se convierta en una mujer fuerte, decidida y profesional comprometida con su país.

A MIS HERMANOS: **Erick, Jonny (†), Edgar (†), Byron, y Norma**, todos **García Morales**, a quienes agradezco su amor incondicional; en especial



a Norma, por su constante amor, apoyo y palabras de aliento a mi apreciada cuñada **Irma Elías** por su fiel cariño.

A MI FAMILIA: **Alán Pérez** y **Paola Fuentes** que son como mis hijos. A mis yernos y nueras por ser parte de nuestra familia. A mis pequeños **Isabella** y **Javier**, ambos **Pérez Salazar**, y a **Valeria Cárdenas**, por alegrar mi corazón, a **Tadeo Joaquín** que viene a sumar alegría a nuestra familia y demás apreciable familia que de una u otra manera han contribuido en este esfuerzo.

A MIS AMIGOS: Por su acompañamiento a lo largo de este camino que hoy culmina en un sueño hecho realidad. A **Christian Lemus**, mi buen amigo y **Axel Soto** mi querido parserito. En especial a **Rosa María Melchor** y **Evelyn Argueta** que han sido hitos del principio y del fin en mi carrera; y, mi amiga y madrina, **Msc. Norma Santos**, por su incondicional apoyo y amistad.

A: La Tricentenaria **Universidad de San Carlos de Guatemala**, en especial a la **Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**, mi amada casa de estudios, por brindarme no solo un cúmulo de conocimiento sino de valores y sentido de pertenencia hacia mi patria.



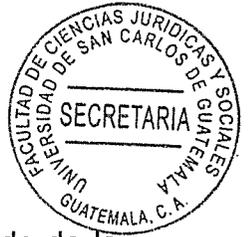
PRESENTACIÓN

La naturaleza jurídica de la tesis desarrollada es pública, se enmarca en la rama del derecho laboral, con un enfoque particular en la migración interna derivado de las disparidades del salario en Guatemala; el alcance espacial se limita al territorio guatemalteco, mientras que su alcance temporal abarca un período de tiempo relevante para la comprensión y análisis del tema. Se utilizaron métodos cuantitativos, pero principalmente, cualitativos para obtener información relevante que permitió realizar un análisis profundo de los aspectos que deben considerarse para reducir la migración interna que busca de satisfacer sus necesidades, principalmente, en la metrópoli.

El objeto de esta investigación es identificar los mecanismos jurídicos y sociales que permitan al Estado generar las condiciones adecuadas para abordar estas disparidades salariales y reducir la migración interna impulsada por razones económicas. Los sujetos de estudio son los trabajadores y los patronos en Guatemala.

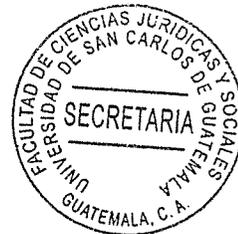
El aporte personal a esta investigación se fundamenta en la necesidad de promover políticas públicas más efectivas y equitativas en la planificación del fomento de la inversión por medio de incentivos tributarios para reducir la concentración de la industria en la metrópoli y redireccionarla hacia el interior de Guatemala. Se considera fundamental abordar esta problemática para contribuir al desarrollo y estabilidad del bienestar de la población en general en Guatemala.

HIPOTESIS



La única manera viable, en que se puede disminuir la migración interna derivado de la disparidad de salarios en Guatemala, es por medio de la promulgación de una ley de descentralización de la industria de la metrópoli guatemalteca hacia el interior del país, por medio de incentivos tributarios y establecimiento de cuotas en la contratación de trabajadores locales departamentales y por región, con lo cual, permitiría la creación de nuevas fuentes de trabajo, que proporcionen más y mejores condiciones de ingresos a la población en los diferentes departamentos del país.

COMPROBACIÓN DE HIPOTESIS



Tras el desarrollo de la investigación, se comprobó la hipótesis planteada, se encontró evidencia sólida que el Estado de Guatemala requiere de la promulgación de una ley de descentralización de la industria de la metrópoli guatemalteca hacia el interior del país, puesto que la disparidad de salarios aunado a la falta de oportunidades laborales en el interior del país son los principales factores que impulsan la migración interna.

Para llevar a cabo esta comprobación, se utilizó un enfoque analítico basado en la revisión de la legislación nacional, información estadística relacionada y de literatura especializada en derecho laboral y migración.

En este sentido, se concluye que es necesario que el Estado de Guatemala promulgue una ley de descentralización de la industria de la metrópoli guatemalteca hacia el interior del país, que tome las medidas concretas para la incorporación de políticas públicas orientadas al fomento de la inversión en el interior del país, para mejorar y aumentar la calidad de la oferta laboral y, con ello, disminuir la migración interna.

INDICE



Pág.

Introducción	(i)
---------------------------	------------

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo y la tutelaridad del trabajador	1
1.1. Evolución histórica	1
1.2. Definición de derecho del trabajo	3
1.3. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo	6
1.4. La relación laboral	8
1.5. La tutelaridad del trabajador en el derecho del trabajo	12

CAPÍTULO II

2. El contrato individual de trabajo	17
2.1. Definición de contrato individual de trabajo	18
2.2. Características del contrato individual de trabajo	21
2.3. Validez jurídica del contrato individual de trabajo	23
2.4. Elementos del contrato individual de trabajo	26
2.5. Modalidades del contrato individual de trabajo	28

CAPÍTULO III

3. La migración laboral	31
3.1. Definición de la migración laboral	33
3.2. La migración laboral en Guatemala.....	38



CAPÍTULO IV

4. Incidencias jurídicas de la migración interna derivado de las disparidades del salario en Guatemala	45
4.1. Consideraciones generales	45
4.2. La brecha salarial en Guatemala	46
4.3. Efectos de la disparidad salarial en Guatemala	53
4.4. La relación entre la brecha salarial y la migración interna en Guatemala	59
4.5. Propuesta de ley de descentralización de la industria de la metrópoli guatemalteca hacia el interior del país	62
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	67
BIBLIOGRAFÍA	69



INTRODUCCIÓN

El tema se eligió para exponer la problemática de la migración interna que afecta a una gran parte de la población guatemalteca del interior del país y que no ha sido atendida apropiadamente, primero por falta de voluntad política y luego por falta de un marco jurídico que plantee las bases de fomento y distribución de la inversión.

El objeto se alcanzó cuando se demostró que la migración interna es impulsada principalmente por la disparidad salarial entre la capital y el interior del país, aunada a la baja oferta laboral, bajos niveles de instrucción académica, entre otros. Así también, se logró identificar las incidencias jurídicas que la migración interna llega a generar, ya que la migración sin control hacia la metrópoli guatemalteca trae consigo grandes desafíos en materia de seguridad, insuficiencia en la prestación de servicios públicos a la población, vivienda digna, deforestación, son solo algunos ejemplos.

La hipótesis se comprobó e indicó que es necesario, en cumplimiento del Artículo 119 de la Constitución Política de la República de Guatemala que establece las obligaciones del Estado en específico de los incisos a), b), d), f), l) y n) y como herramienta estratégica para disminuir la migración interna, la promulgación de una ley de descentralización de la industria de la metrópoli guatemalteca hacia el interior del país. Lo cual, permitiría enfrentar esta problemática de una forma concreta, directa y planificada.

El contenido de la presente tesis está estructurada en cuatro capítulos: en el primero, se abordan los conceptos de derecho del trabajo y la tutelaridad del trabajador, evolución histórica, naturaleza jurídica y la relación laboral; en el segundo, se define el concepto de contrato individual de trabajo, sus características, validez jurídica, elementos y modalidades; en el tercero, se aborda la migración laboral, su definición y situación en Guatemala; por último, en el cuarto, se aborda lo referente a las incidencias jurídicas de la migración interna derivado de las disparidades del salario en Guatemala, la brecha salarial en Guatemala y su relación con la migración interna, finalizando, con una propuesta de una ley de descentralización de la industria de la metrópoli guatemalteca hacia el interior del país.



En la realización del presente trabajo se emplearon los métodos siguientes: se utilizó una metodología mixta que combina elementos cuantitativos y cualitativos. En cuanto a los métodos, se ha utilizado el método histórico, el método analítico-sintético, el método deductivo y el método comparativo. Estos métodos han permitido analizar la evolución histórica del derecho del trabajo, así como, identificar las causas y consecuencias de la migración interna en Guatemala y sus incidencias jurídicas en la realidad guatemalteca.

Se considera, sobre los hallazgos de la investigación realizada, que el punto medular de la problemática es la disparidad salarial entre la capital y el interior del país, aunado a la falta de oferta laboral. En tal sentido, se recomienda la promulgación de una ley de descentralización de la industria que permita fomentar mayor inversión de capitales nacionales y extranjeros en el interior del país y, con ello, el Estado de Guatemala pueda cumplir de mejor manera con sus deberes establecidos en la Constitución relativos a la problemática presentada.



CAPITULO I

1. Derecho del trabajo y la tutelaridad del trabajador

Este capítulo aborda lo concerniente al derecho de trabajo, describiendo su evolución histórica, conceptos y definiciones, entre otros elementos; específicamente en la relación laboral y los derechos y obligaciones que surgen de la dependencia laboral del trabajador.

1.1. Evolución histórica

Las bases del derecho del trabajo provienen de “referencias antiguas como puede ser el Código de Hammurabi o bien la biblia, pero es en los siglos diecinueve y veinte, cuando aparecen las leyes que buscaban la protección de los trabajadores a causa del cambio del taller a las fábricas en Europa”¹, lo que propició el inicio y la formación del movimiento obrero y de la rebelión del pensamiento.

Para Karl Marx “la fuerza de trabajo es una mercancía cuyo valor está determinado por el tiempo de trabajo que es socialmente necesario para producirla. En este caso, este tiempo es aquel que se necesita para producir los medios de subsistencia y reproducción del trabajador”².

En la actualidad, las corrientes privatistas que provienen de la esencia del capitalismo

¹ <https://jorgemachicado.blogspot.com/2010/01/hdt.html> (consulta: 21 de junio 2023).

² Marx, Karl. **El capital**. Pág. 46.



intentan disminuir la importancia del derecho laboral. Ibarra, por su parte, afirma que el nacimiento y desarrollo del derecho del trabajo tiene las siguientes etapas: en primer término, la heroica, la cual cubre el espacio del tiempo de la primera mitad del siglo diecinueve en las que se da la lucha por el reconocimiento de las libertades de coalición y asociación sindical, la de tolerancia, que se distingue por permitirse la libertad de asociación y sin la obligación patronal de contratar las condiciones de trabajo con los sindicatos.

En la segunda, otorga el derecho de suspender el trabajo, pero no parar las actividades de la empresa ya que la huelga constituía un ilícito civil, sancionada con la rescisión de los denominados contratos de arrendamiento de servicios; y la tercera, conocida como reconocimiento por la legislación ordinaria de las instituciones y principios fundamentales del derecho de trabajo, su rasgo de distinción es la aparición de leyes de contenido laboral.”³

Lo anterior, establece que el derecho de trabajo ha sido resultado de la lucha entre clases, ya que desde el inicio de los tiempos se intentó establecer el trabajo como una obligación, no como un derecho. Fue en este contexto que se iniciaron los movimientos de lucha social con el objeto de que no se violenten los derechos de las personas, en tal sentido los trabajadores adquirieron derechos que son irreductibles e irrenunciables ya que no es posible que exista esclavitud por trabajo, sino un trabajo estructurado con derechos propios.

³ Ibarra Flores, Román. **Valores jurídicos y eficacia en el derecho laboral mexicano**. Pág. 161.



1.2. Definición de derecho del trabajo

La corriente más generalizada coincide en que el derecho laboral tutela el hecho social representado por el trabajo; se destaca que existe un interés por encima del personal, un interés autónomo dentro de una entidad también autónoma, en muchos países del mundo el derecho del trabajo ha adquirido una variedad de denominaciones, pero, a pesar de ello, todas llegan a un mismo hecho, que todas las doctrinas persiguen estudiar el trabajo del hombre. Por lo tanto, es preciso definir este derecho desde un punto de vista que abarque a todos los elementos que estén relacionados en una relación laboral.

Cabanellas afirma que, “previamente a fijar una definición del mismo, parecerían necesario tener en cuenta los fines a que obedece su naturaleza jurídica; la autonomía dentro de las ciencias jurídicas y sociales, la categoría de sujeto o sujetos a que corresponde y el objeto que le pertenece para algunos el derecho de trabajo es un derecho natural, reconocido y garantizado por el orden jurídico y para otros es consecuencia del origen de la sociedad y de todas las formas de explotación.”⁴

El derecho del trabajo como lo apunta este autor es resultado de la lucha de clases, entre los patronos y los trabajadores, con el objeto de lograr que la relación que exista entre ellos sea de forma cordial; en tal sentido, se promulgaron leyes que intentaron establecer los parámetros mínimos para que esta se desarrolle. Las definiciones podrían agruparse bajo los siguientes criterios:

⁴ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 100.



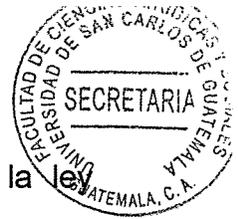
- a) "Criterio de referencia a los elementos generales del derecho de trabajo. De acuerdo con él, se atendería en la definición al trabajo, a los trabajadores o a la clase trabajadora;
- b) Criterio referente a contrato de trabajo;
- c) Criterio de las relaciones jurídicas del trabajo. Estas definiciones pueden atender, a su vez, a un punto de vista subjetivo, o a un punto de vista objetivo o a un punto de vista mixto."⁵

Lo anterior supone que cada vez que estos criterios se llevan a cabo, se están perfeccionando los derechos del trabajador en el sentido de que se tienen que cumplir cada uno de estos para que se refiera al derecho del trabajo como tal. Para Trueba Urbina el "derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana".⁶ Esta definición, establece que el derecho del trabajo es un conjunto de preceptos que establecen las formas en las cuales deben de realizarse la gestión del trabajo.

De acuerdo con Walter Kaskel y Hermann Dersch es "el conjunto de todas las normas jurídicas de índole estatal o autónoma, que regulan la situación jurídica de las personas directamente interesadas en la relación de trabajo dependiente, sea como trabajadores,

⁵ De Buen L, Nestor. **Derecho del trabajo**. Pág. 126.

⁶ Trueba Urbina. Alberto. **El nuevo derecho laboral mexicano**. Pág. 12.



empleadores o de cualquier otro modo, y de las personas asimiladas por la ley parcialmente a los trabajadores con respecto a la relación de trabajo de ellas”.⁷ Estos autores, además, agregan que el derecho del trabajo se encarga de cómo se debe de realizar el trabajo de relación por dependencia dentro de Guatemala y como el Estado debe de normar las leyes conducentes para que ésta se desarrolle en el contexto legal y conforme a la seguridad social.

Rafael Caldera afirma que el derecho de trabajo es “el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales”.⁸ Esta definición, se enfoca en la manera en la cual las relaciones entre patrono y trabajador intervienen entre ellos y cómo a través de la regulación de estas, se puede mejorar el trabajo y la forma en la cual esta se debe de desarrollar.

“El derecho del trabajo es el conjunto de normas y principios que rige la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quienes la prestan y de quienes la reciben, la regulación uniforme del trabajo crea a las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas deriva”.⁹ El derecho del trabajo en virtud de esta definición entonces determina la importancia que tiene el Estado como garante del trabajo

⁷ Kaskel Walter, Dersh Hermann. **Derecho del trabajo**. Pág. 161.

⁸ Caldera Rafael. **Derecho del trabajo**. Pág. 23.

⁹ Castorena, Jesús. **Manual de derecho obrero**. Pág. 19.



y como se puede realizar el mismo para garantizar la efectividad de las leyes y como se puede equiparar la relación patrono-trabajador dentro de Guatemala.

En sentido amplio o doctrinal, derecho de trabajo es “el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de un trabajo personal y libremente realizado por cuenta ajena”.¹⁰ Se puede establecer entonces que el derecho del trabajo tiene por fin disciplinar las relaciones tanto pacíficas como conflictuales entre empleadores y trabajadores que prestan su actividad por cuenta ajena, las de las asociaciones profesionales entre sí y las de éstas y aquéllos con el Estado con un fin de tutela y colaboración.

Por lo anterior, se considera como derecho del trabajo al conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social.

1.3. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo

Es difícil dar una sola explicación para determinar la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, debido a que dentro de la doctrina se han establecido diversas teorías que tratan de darle un sentido al derecho del trabajo. Los tratadistas discuten la naturaleza jurídica del derecho del trabajo si es de orden público o es de orden privado. Unos opinan, que

¹⁰ *Ibid.* Pág. 21.



para saber si la norma es de Derecho público, hay que analizar la relación jurídica existente, en este sentido, será pública si la norma que lo rige es de carácter público.

Otros consideran que para determinar su naturaleza se deben considerar a los sujetos intervinientes en esta relación, determinando que, si los sujetos antedichos son de derecho privado, la relación es de Derecho Privado, de lo contrario, si los sujetos son de derecho público, éste sería público. El derecho del trabajo, por su naturaleza, es un área del derecho mixto, en el sentido que se encuentra integrado por normas de Derecho Público y de Derecho Privado.

La teoría que defiende que el derecho del trabajo es un derecho privado se basa en que la relación entre patrono y empleado es personalísima, teniendo en cuenta que la relación laboral sólo existe entre dos partes; sin embargo, esta teoría se queda corta ya que no solo es una relación privada entre las partes en el sentido de que el Estado toma parte en cada una de las relaciones laborales al dictar las garantías que debe de tener como parte cada uno de los contratos que origina una relación patrono-trabajador.

Al plantearse entonces la ubicación del derecho del trabajo se debe reflexionar sobre su situación dentro del derecho privado o público social, es así como surgen dos posiciones para establecerlo en privado o público y, para ello, deben considerar la naturaleza de la relación jurídica. En el caso de Guatemala, el derecho de trabajo se considera de naturaleza pública puesto que contiene garantías mínimas irrenunciables; además, el interés privado cede ante el interés social o colectivo cuando se aplica, así lo consagra el Código de Trabajo en el considerando cuarto literal "e".



1.4. La relación laboral

La relación de trabajo es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada «el empleado» o «el asalariado» (o, a menudo, «el trabajador»), y otra persona, denominada el «empleador», a quien aquélla proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. Es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en que se la haya definido, como se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el empleador.

La relación de trabajo fue, y continúa siendo, el principal medio de que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social. Es el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de los empleadores, como también de sus obligaciones respecto de los trabajadores.

Los profundos cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo, y especialmente, en el mercado de trabajo, han dado lugar a nuevas formas de relaciones que no siempre se ajustan a los parámetros de la relación de trabajo. Si bien esas nuevas formas han aumentado la flexibilidad del mercado de trabajo, también han contribuido a que no esté clara la situación laboral de un creciente número de trabajadores, y que, consecuentemente, queden excluidos del ámbito de la protección normalmente asociada con una relación de trabajo. Son esas desigualdades las que han implicado un detrimento en la calidad del mismo para dichos trabajadores y que requieren una revisión.



En 2004, el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo se refirió a ese desafío de la siguiente manera: “El Estado tiene que desempeñar un papel fundamental, creando un marco constitucional propicio para que, al responder a la evolución de las exigencias de la economía global, se concilie la necesidad de flexibilidad que tienen las empresas con la necesidad de seguridad que tienen los trabajadores. Una estrategia dinámica para gestionar el cambio del mercado de trabajo resulta fundamental para las políticas nacionales destinadas a dar respuesta a los desafíos sociales de la globalización”.¹¹

El marco jurídico por el que se rige la relación de trabajo es un componente importante de la política nacional para que en la gestión de los cambios del mercado de trabajo se tome en cuenta la necesidad de incorporar flexibilización y seguridad a dicho mercado. Por lo anterior, se puede afirmar que se ha adoptado la relación de trabajo como el punto de referencia para el examen de las diversas formas de trabajo. En los últimos años, la Organización Mundial del trabajo, como ente rector a nivel mundial del derecho laboral, ha celebrado discusiones sobre trabajadores independientes, trabajadores migrantes, trabajadores a domicilio, trabajadores de agencias de empleo privadas, niños trabajadores, trabajadores de cooperativas, trabajadores de la economía informal y del sector pesquero.

Al considerar cuestiones relativas a la seguridad social y a la protección de la maternidad tuvo en cuenta la eventual relación de trabajo de los beneficiarios, con el objeto de estar al tanto de las necesidades de cada gremio de tal manera que pueda exigirse a los

¹¹ OIT. **Por una globalización justa: El papel de la OIT. Informe del director general sobre la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización.** Pág. 18.



Estados parte de esta organización el mejoramiento de las condiciones de trabajo de cada uno de éstos, sugiriendo adherirse a nuevos convenios en pro de los trabajadores, sin que exista presión alguna, para no violentar la soberanía de cada Estado, pero haciendo ver las ventajas que traerá para el gremio los convenios o recomendaciones emitidas por este ente.

En Guatemala, el Código de Trabajo define tanto la relación laboral como el contrato individual de trabajo en el Artículo 19, en este, el legislador circunscribe de manera *sui generis* la relación laboral por cuanto es a través de la consignación del contrato que esta inicia. Dicho artículo norma lo siguiente: Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

Esta es la relación laboral explicada, es decir, el vínculo que va a unir al patrono con el trabajador, la cual está pactada para que el trabajador obtenga remuneración a cambio de brindar al patrono un servicio determinado, es decir su fuerza de trabajo, sea cual fuere. Así mismo, el Artículo 19 del Código de Trabajo, define legalmente como se debe de atender la relación laboral en Guatemala al establecer que, para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo; que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina dicho artículo.



Aunque los términos relación laboral y contrato de trabajo puedan parecer semejantes no son ni significan lo mismo, por cuanto, la relación laboral es la finalidad del contrato del trabajo, independientemente cual surja primero, ambos deben de existir para que se perfeccione el vínculo jurídico económico entre los sujetos. La relación de trabajo es un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores. Existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.

A través de la relación de trabajo, como quiera que se la defina, se establecen derechos y obligaciones entre el empleado y el empleador. La relación de trabajo ha sido y continúa siendo el principal medio de acceso de los trabajadores a los derechos y beneficios asociados con el empleo, en las áreas del trabajo y la seguridad social. La existencia de una relación laboral es la condición necesaria para la aplicación de las leyes de trabajo y seguridad social destinadas a los empleados. Es, además, el punto de referencia clave para determinar la naturaleza y alcance de los derechos y obligaciones de los empleadores respecto de sus trabajadores.

El tema de la migración laboral interna es cada vez más importante por el fenómeno, cada vez mayor y más extendido, de los trabajadores dependientes, sobre todo en el caso de las micro y pequeñas empresas que son las que proliferan en Guatemala, en el sentido de que carecen de protección por uno o varios de los siguientes factores: a) El ámbito de la ley es demasiado estrecho o es interpretado de forma demasiado restringida; b) La formulación de la ley es insuficiente o ambigua, por lo que su ámbito de aplicación es confuso; y c) La relación de trabajo está disfrazada, en el sentido de que se presta un servicio y se recibe una remuneración a secas, sin que se perciba ninguna prestación a



las que se tiene derecho conforme a la ley, en relación exclusivamente al trabajo dependiente, exceptuándose así el trabajo por servicios profesionales.

En otras palabras, la relación de trabajo existe materialmente, sin embargo, no queda claro quién es el empleador, cuáles son los derechos del trabajador y quién responde por ellos. El derecho laboral adquiere una gran importancia en cualquier país del orbe ya que es a través del trabajo que desde un punto de vista individual es la forma que tiene cada persona de superarse y progresar; mientras que, a un nivel amplio, la fuerza de trabajo de todas las personas conlleva al desarrollo del país en el ámbito socio-económico.

1.5. La tutelaridad del trabajador en el derecho del trabajo

El cuarto considerando del Código de Trabajo establece en sí los principios rectores del derecho laboral en Guatemala, sobre estos se fundamenta este derecho; en tal sentido, los principios rectores son el Principio Evolutivo, de Obligatoriedad o Imperatividad, Realista, de Objetividad, Hondamente Democrático y de Tutelaridad. Sobre el Principio de Tutelaridad, el Licenciado Carlos Sacalxot en su libro Lecciones de Derecho Individual de Trabajo explica que “este principio no debe entenderse como un derecho preferencial o clasista, sino sencillamente para no exponer al trabajador a los abusos que en el momento de la contratación pueda estar sujeto el trabajador, el cual considera que se subdivide en dos partes:

- a) Tutelaridad Sustantiva: Esta tutelaridad es la que la ley brinda en el momento de la contratación, al amparo de las disposiciones del Artículo 12 del Código de Trabajo y



106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que determinan que serán *ipso jure* las estipulaciones del contrato, reglamento interior, pacto o convenio cualquiera, que implique renuncia, tergiversación, o limitación de los derechos reconocidos a favor del trabajador.

- b) Titularidad Procesal: es el hecho mismo que emerge el derecho sustantivo violado, es decir que, al ocurrir alguna violación de los derechos laborales en el momento de la contratación, estos estarán debidamente protegidos procesalmente hablando sin que constituya una desigualdad procesal.”¹²

Una característica fundamental del Derecho del Trabajo es que es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos otorgándoles una protección jurídica preferente ante el poderío marcado a favor del patrono. Es por ello que el carácter proteccionista del Derecho del Trabajo es muy importante, porque en la concepción individualista la igualdad de las partes en el contrato de trabajo no puede ser sino únicamente de apariencia.

Por lo tanto, es acertado decir que el ordenamiento jurídico de Guatemala, está orientado a apoyar y proteger a la clase trabajadora en el sentido de que, en una relación laboral, esta es la parte más débil; entonces dentro del régimen democrático por medio del cual se gobierna Guatemala, es lógico que la desigualdad se compense con un trato jurídico protector o preferente para la clase más débil.

¹² Sacalxot Valdez, Carlos B. **Lecciones de Derecho Individual de Trabajo**. Pág. 17.



Para mantener la equidad de los derechos y obligaciones dentro de la relación laboral surge el derecho del trabajo, son los principios del derecho del trabajo fuente de inspiración para el establecimiento de las normas que rigen las relaciones laborales en donde tanto trabajadores como patronos alcancen un punto de equilibrio a beneficio de ambos.

Se puede afirmar que la legislación nacional establece que la tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente; y que el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación -según lo establece el considerando del Código de Trabajo-, entendiéndose como efectiva libertad de contratación que puede haber una contratación con limitada libertad en la que una de las partes se ve compelida a aceptar las condiciones de la otra parte, es decir, una parte impone las condiciones y a la otra le queda aceptar o no sin poder incidir directamente en la fijación de dichas condiciones.¹³

Así mismo, se puede decir que la tutelaridad del trabajador, se establece como una herramienta compensatoria e igualitaria, debido a la debilidad económica que posee el trabajador frente al patrono, ya que depende del salario su supervivencia. La tutelaridad como ingrediente matriz y distintivo de esta rama jurídica, la gama de su aplicación se manifiesta en diferentes concepciones que le dan forma. Y así también, existen posiciones muy dispares que varían desde una tutelaridad protagonista, hasta otras que

¹³ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 16.



le asignan un papel periférico y secundario.

La tutelaridad dentro del derecho del trabajo, tiene como objeto servir de instrumento decisivo de reivindicación y lucha frente al empleador ya que son estos los que poseen los recursos, es necesario que se le brinde a su contraparte derechos que procuren restablecer un equilibrio supuestamente roto; que puede servir como instrumento que tienda a la superación de las diferencias de clases, procurando dar a los trabajadores acceso a la propiedad de los medios de producción, a través de la protección otorgada por virtud de la ley.

En tal sentido, se debe de atender a la teleología del derecho, la cual establece a la razón de algo en función de su fin o la explicación que se sirve de propósitos o fines; esto se traduce en el medio para la obtención del fin, entonces la tutelaridad es el nexo que permite contribuir a la armonía en el marco de una sociedad; por esto, la tutelaridad sirve para establecer el equilibrio entre patronos y trabajadores en la fijación de condiciones laborales y de esa forma materializar la armonía en el ámbito laboral del país. Se puede afirmar entonces que la importancia de la tutelaridad en derecho del trabajo, responde a la necesidad que existe dentro del derecho laboral para su correcto funcionamiento.

La tutelaridad entonces se puede considerar como aquel principio que sostiene todas las relaciones de trabajo, debido a que sustenta al derecho laboral y se refleja en cada uno de sus aspectos y hasta en la legislación vigente. Se puede establecer la influencia del principio de tutelaridad en cada una de las negociaciones que se dan dentro del derecho del trabajo, se puede señalar dentro de estas el desarrollo de las asociaciones



profesionales, el régimen de huelga y de contratación colectiva, fortaleciendo la posición de los trabajadores además de buscar un equilibrio de pretensiones de tal manera que las negociaciones y los posteriores convenios, sean justos para todas las partes que intervienen dentro de los mismos.

Esto es importante debido a que las negociaciones colectivas modifican las condiciones laborales en cuanto a salario, vacaciones, prestaciones y demás asuntos que puedan favorecer a los empleados, sin detrimento de los patronos, de allí la importancia de la negociación; ya que estas anteceden a las reformas legales, que se perciben como lentas en cuanto a la incorporación de derechos y obligaciones a trabajadores y patronos.

Ahora bien, dentro de la materia del derecho procesal laboral, se puede determinar que el principio de tutelaridad tiene como beneficio, por ejemplo, el impulso de oficio por cuya virtud el juez, a la vez, de juzgador vela también por los intereses del trabajador; también la llamada inversión de la carga de la prueba que releva de prueba al trabajador en casos de despidos, puesto que es lógico que quien afirma hechos ante un tribunal debe tener los elementos de prueba que confirmen su acierto como es el caso en un juicio civil ordinario, mientras que, en materia laboral, el trabajador expone su dicho ante el tribunal, pero no necesita proponer pruebas, ya que literalmente se invierte esta carga que corresponde al empleador demandado quien debe probar que efectivamente existía una causa justa de despido.

CAPITULO II

2. El contrato individual de trabajo

Se puede partir en afirmar que el contrato es una obligación, es por esto que siempre será un acuerdo de voluntades entre las partes, esto quiere decir que en virtud del mismo se creará una ley que regirá a quienes se suscriban al mismo. Se considera que el contrato de trabajo como tal tiene su origen en dos instituciones romanas: a) la *Locatio conductio operis* y b) la *Locatio Conductio Operarum*.

La *Locatio conductio operis* o Arrendamiento o Locación de Obras tiene origen en el trabajo del artesano libre de Roma que se conceptualiza como un contrato consensual mediante el cual una de las partes es obligada a efectuar una obra determinada, por encargo de otra, y ésta a pagar un precio por ella. La *Locatio Conductio Operarum* o Contrato de Arrendamiento de Servicios tiene su origen en la esclavitud de Roma y consistía en el alquiler del esclavo para que realice algún servicio a otra persona que pagaba un canon al amo, por eso se conceptualiza a la *Locatio Conductio Operarum* como un contrato consensual que tiene lugar cuando una de las partes se obliga a prestar un servicio y la otra a pagarle por éste un precio en dinero.¹⁴

Fueron entonces los romanos quienes idearon la manera en la cual se debería de establecer el trabajo, sin ser un derecho del trabajo como tal, no obstante, se establece

¹⁴ <https://jorgemachicado.blogspot.com/2010/01/hdt.html> (consulta: 21 de junio de 2023).

la forma en la cual el contrato debería de llevarse a cabo a través de la asociación entre trabajadores y patronos, aunque se trataran de contratos para obras específicas.

2.1. Definición de contrato individual de trabajo

El tratadista Manuel Ossorio define al Contrato de trabajo como "... el acuerdo de voluntades en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios por cuenta ajena, bajo la dirección y dentro de la entidad que corresponde a la persona física o jurídica que le contrata, a cambio de una remuneración."¹⁵ Esta definición, afirma entonces la manera en la cual se puede realizar el contrato de trabajo, estableciendo que estos se llevan a cabo cuando existe un acuerdo de voluntades que determina la manera en la cual se llevará a cabo una relación laboral, aceptando a prestar sus servicios a cambio de un salario, el cual devengará cada cierto tiempo, actuando bajo la dirección y a favor del patrono.

Esto determina la manera en la cual la relación laboral se perfecciona y como el contrato de trabajo pese a tener los términos claros, siempre será una relación contractual desigual debido a que el patrono posee los recursos y el trabajador solo presta un servicio. En el sentido amplio de la palabra, el contrato individual de trabajo, contiene sin perjuicio de sus peculiaridades, elementos esenciales tanto de existencia como de validez que son precisamente los que hacen que dicho contrato sea lo que es y no otro contrato de distinta naturaleza, tal el caso, de los contratos contemplados en el Código

¹⁵ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Pág. 185.



Civil, no obstante, no se pueden considerar como tal debido a que los elementos de una institución son las distintas nociones que sirven para integrar su individualidad y cuya falta produce la inexistencia de la misma.

En relación con lo anterior, el Artículo 18 del Código de Trabajo establece respecto al Contrato Individual de Trabajo que "... sea cual fuere su denominación es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (Trabajador), queda obligada a prestar a otra (Patrón), sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma." La definición que brinda el Código de Trabajo es muy completa, ya que establece las formas en las cuales se puede prestar el trabajo dentro de Guatemala, además, determina las partes que participan en el mismo, y así también, de las obligaciones que corresponden a cada quien dentro de la relación laboral.

Cabanellas en su diccionario jurídico define al Contrato de Trabajo como "una convención por la cual una persona, o bien, trabajador, empleado u obrero, según el concepto que se utilice, pone su actividad profesional a disposición de otra persona llamada empleador, patrón, patrono, dador de trabajo, locatario o principal, sea éste una persona jurídica, individual o colectiva, en forma continuada, a cambio de una remuneración."¹⁶ Esto confirma lo que la ley regula, estableciendo la forma en la cual se debe de realizar la contratación laboral, así como las figuras que intervienen en el mismo y la manera en la cual estos se deben de relacionar en virtud de su contratación.

¹⁶ Ibid. Pág. 289.

Por su parte, Guillermo Cabanellas lo define como “convenio obligatorio entre dos o más partes, relativo a un servicio, materia, proceder o cosa, el que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios subordinados de índole económica, sean industriales, mercantiles o agrícolas. O bien, aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una persona, dígase el patrono, empresario o empleador, que da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra denominada el trabajador.”¹⁷

De la definición de este autor se puede resaltar que el contrato de trabajo es la manera en la cual una persona contrata a alguien para realizar una actividad determinada, a través de la autonomía de la voluntad. Es importante considerar, que mediante la contratación individual de trabajo se debe de desarrollar el mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador.

Se puede determinar que mediante la contratación individual surge entre trabajador y patrono un vínculo de naturaleza económica y jurídica, debido a que efectivamente mediante la contratación individual surge un vínculo económico ya que el trabajador como consecuencia de la prestación de servicios a un determinado patrono recibe una retribución, esta es la finalidad del trabajo, es decir, conseguir una cantidad de dinero para su subsistencia, a cambio de su fuerza de trabajo. Por consiguiente; el patrono como consecuencia de la prestación de servicios personales por parte del trabajador

¹⁷ Cabanellas, Guillermo. **Op. Cit.** Págs. 411.



incrementa su patrimonio -capital-, debiendo pagar por tal prestación de servicios una retribución pactada entre ambas partes.

2.2. Características del contrato individual de trabajo

A continuación, se desglosan las características del contrato individual de trabajo en Guatemala, los cuales son de suma importancia de conocer a profundidad porque responden a la legislación vigente que le regula:

- a) **Es consensual:** porque basta el consentimiento de las partes para que el contrato sea perfecto; son consensuales todos los contratos para cuya eficacia no se requieran determinadas formalidades que caracterizan a contratos en otras materias. Esto quiere decir que al formalizar una relación laboral el consentimiento tiene un papel importante para la creación de la misma.

- b) **Es conmutativo:** porque las prestaciones que se deben las partes son ciertas, desde que se celebra el contrato, de tal suerte que ellas pueden apreciar inmediatamente el beneficio o pérdida que les cause este. Como quedo establecido con anterioridad como consecuencia de la contratación individual el trabajador recibe por la prestación de sus servicios una retribución normalmente en dinero y el patrono aumenta su patrimonio como consecuencia de dicha prestación.

- c) **Es oneroso:** se entiende que un contrato es oneroso porque el patrono se beneficia del trabajador y el trabajador recibe un salario de su patrono, por ejemplo: una

empresa de celulares contrata a sus vendedores de teléfonos, la empresa se beneficia de la venta de sus empleados y el vendedor recibe su salario y porcentajes extras por la venta.

- d) **Es bilateral:** porque ambas partes contratantes -patrono y trabajador-, se obligan recíprocamente la una hacia otra.

El carácter bilateral del contrato individual de trabajo se deduce de la propia definición legal, pues dicha definición establece que mediante la contratación individual surge un vínculo de naturaleza económica y jurídica entre patrono y trabajador, por consiguiente, para que exista un vínculo tienen que existir dos partes contratantes, dos elementos personales según lo menciona el Artículo 18 del Decreto 1441.

- e) **Es personal:** porque se celebra entre los propios interesados en la contratación.

- f) **Es de tracto sucesivo:** porque sus efectos se prolongan en el tiempo.

- g) **Es principal:** porque subsiste por sí solo, sin necesidad de ningún otro contrato.¹⁸

Se puede determinar que, si un contrato individual de trabajo cumple con las anteriores características, se está frente a un contrato individual de trabajo, ya que estas características, como se puede deducir, deben de desarrollar el mínimo de Garantías

¹⁸ Ibid. Pág. 15.



Sociales que son protectoras del Trabajador y se plasman en ellas.

2.3. Validez jurídica del contrato individual de trabajo

Es necesario analizar cómo se conforma la validez jurídica del contrato individual de trabajo, el cual debe de realizarse en el contexto del derecho del trabajo, en tal sentido, deben de tenerse en cuenta los siguientes requisitos:

- a) **Capacidad:** como elemento esencial de todo contrato, se considera como la aptitud de obrar válidamente por sí mismo. La capacidad supone, por tanto, el discernimiento que constituye la faculta que nos permite distinguir lo justo de lo injusto, lo bueno de lo malo y medir las consecuencias de actos y acciones. En este sentido, es la aptitud legal para adquirir derechos y contraer obligaciones, la cual se adquiere a los 18 años; y la relativa a los 14 años, dependiendo del caso que se presente. Respecto a los menores de edad, el Artículo 150 del Código de Trabajo de Guatemala, establece 3 requisitos fundamentales para obtener la autorización a un puesto laboral, los cuales son:
- i. Que el menor de edad va a trabajar en vía de aprendizaje o que tiene necesidad de cooperar en la economía familiar, por extrema pobreza de sus padres o de los que tienen a su cargo el cuidado de él.
 - ii. Que se trata de trabajos livianos por su duración e intensidad, compatibles con la salud física, mental y moral del menor.

iii. Que en alguna forma se cumple con el requisito de la obligatoriedad de su educación

b) **Consentimiento:** Las partes manifiestan externamente la formalización de un acuerdo. Es la conciliación recíproca de dos voluntades opuestas sobre un objeto de interés jurídico. Es por ello que Puig Peña expone que “El consentimiento se considera como la piedra angular de toda la construcción del contrato en su consideración liberal, hasta el punto de que queda identificado con la perfección del mismo. Viene de un cum sintiere, sentir en unión; es decir converger dos voluntades distintas sobre un mismo punto.”

Esto quiere decir que en todo contrato -unilaterales o bilaterales-, el consentimiento deber ser expresado por ambas partes contratantes y no solo por aquel que se obliga y debe comprender la totalidad del contrato, las cláusulas que integran su contenido; esto es, que lo contratantes se hayan puesto de acuerdo y consientan respecto de cado uno de los puntos integrantes del contrato. Por lo que el consentimiento supone las siguientes condiciones, entre otras:

- Pluralidad de sujetos -trabajador/patrono-;
- Capacidad, presupuestos para la viabilidad del consentimiento;
- Voluntad, pues el consentimiento representa la voluntad contractual, resultado de la conjugación de las voluntades singulares;



- Declaración, que implica que sea manifestado o exteriorizado oportunamente;
- Concordancia entre la voluntad interna y declarada.

Es por esto que el consentimiento debe manifestarse por la oferta o propuesta de una de las partes y aceptarla por la otra, puede ser expreso o tácito y resultar también de la presunción de la ley en los casos que ésta lo disponga expresamente; el consentimiento expreso se manifiesta verbalmente, por escrito o por signos inequívocos.

- c) **Objeto cierto:** Se determina el motivo del contrato, debiendo este ser factible de realizarse. Para el empleador el trabajo mismo, para el trabajador el salario.
- d) **Causa lícita:** Que la voluntad de las partes expresada en el contrato, se sujete a las buenas costumbres, el derecho y la moral. Motivo que induce a contratar, siempre debe ser lícita. Lo que es objeto para el empleador es causa para el trabajador, y viceversa.
- e) **Forma:** Que el contrato se ajuste y respete las normas y acuerdos de facción del contrato y lo establecido entre las partes intervinientes -escritos, verbales o tácitos-.
- f) **Personal:** La labor a ser desarrollada por el empleado es indelegable *intuitopersonae*.

Es importante establecer que estas condiciones se deben de llevar a cabo para que el contrato de trabajo se pueda perfeccionar dentro del territorio nacional y que el mismo



pueda ser utilizado como garantía entre el trabajador y el patrono, tratando de equiparar la relación entre ellos, dando como resultado la relación laboral. El Artículo 12 del Código de Trabajo preceptúa: “Son nulos *ipso jure* y no obliga a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República, el presente código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo y previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interno de trabajo un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera”.

Por lo tanto, el contrato de trabajo debe de contener cláusulas justas, ya que todas aquellas que contengan alguna renuncia de derechos o bien que se presten a la confusión o fraude legal, no podrán nacer a la vida jurídica y si lo hacen es un contrato ineficaz e irregular, por lo tanto, debe de ser denunciado ante la Inspección General de Trabajo para que este sea invalidado hasta que ofrezcan las condiciones laborales mínimas que la ley establece.

2.4. Elementos del contrato individual de trabajo

Los elementos del contrato individual de trabajo en Guatemala son aquellos que intervienen y reglamentan la relación laboral que se genera entre las partes. En tal sentido, se pueden establecer lo siguiente:

- a) **El trabajador:** El Artículo 3 del Código de Trabajo, Decreto 1441, establece:
“Trabajador es 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, ahora bien, de forma doctrinaria, se refiere que toda persona física que presta sus servicios subordinados a otra institución, o persona u empresa, obteniendo una retribución a cambio de su fuerza de trabajo.”¹⁹ Por lo tanto, se puede determinar que el trabajador es toda aquella persona que se compromete con otra para brindar su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración dineraria. Para que a una persona se le pueda denominar trabajador, debe reunir varios requisitos a saber:

- i. Debe tratarse de una persona física: Ya que las entidades o personas jurídicas, no pueden firmar ni autorizar un contrato individual de trabajo;
 - ii. La realización de un trabajo, de una actividad, ya sea material o intelectual: Esto quiere decir que para que exista una remuneración, es necesario que exista un trabajo efectivo;
 - iii. Que el trabajo se realice por cuenta ajena: Esto quiere decir que el trabajo que se realice debe de ser en favor de una tercera persona, en caso contrario, no existiría una relación laboral, sino que un negocio y no corresponde al derecho de trabajo regularlo.
- b) **El patrono:** El Artículo 2 del Código de Trabajo Decreto 1441, establece: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores,

¹⁹ Ossorio, Manuel. **Op. Cit.** Pág. 759.



en virtud de un contrato o relación de trabajo”; así también, se puede encontrar la definición de Patrono en el diccionario de Cabanellas como la persona “...quien emplea remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados a él.”²⁰ Es por lo cual, que al patrono le corresponde una de las partes más importantes del contrato de trabajo, en el sentido de que es quien, no solo brinda el salario a los trabajadores, sino es el responsable de proveer las instrucciones relativas para que la finalidad del contrato individual se alcance, por medio del trabajo material o intelectual del trabajador.

2.5. Modalidades del contrato individual de trabajo

Las modalidades del contrato de trabajo se refieren a las modificaciones introducidas por ley o por las partes del acto jurídico, a los efectos inmediatos del acto jurídico. Y son de tres clases: condición -se refiere al evento futuro incierto de cuya realización depende el nacimiento o extinción de un derecho-, al lazo o término – que se refiere al evento futuro cierto de cuya llegada depende el ejercicio o extinción de un derecho- y el modo; sus características son:

- a) **Expresos.** No se presumen, debe estar establecido por las partes o por la ley;
- b) **Excepcionales.** Por regla, los efectos son inmediatos;

²⁰ Cabanellas, Guillermo. **Op. Cit.** Pág. 162.

c) **Accidentales.** Porque un acto jurídico, este con o sin modalidades surte efectos. Por eso los autores modernos lo denominan elementos accidentales de los actos jurídicos.²¹

Esto quiere decir que las modalidades del contrato de trabajo, se encuadran en las distintas maneras en las cuales estos pueden generarse conforme a la ley, respetando siempre los derechos del trabajador y del patrono, buscando una equidad entre los mismos. Las modalidades del contrato de trabajo son las siguientes:

- i. **“Contrato de trabajo indefinido:** Modalidad del contrato de trabajo y consiste en una prestación laboral de tracto sucesivo, pero puede extinguirse por mutuo consentimiento de las partes o voluntad unilateral de una de las partes siempre bajo la formalidad del preaviso, si no hay tal de proporcionar una indemnización a la parte perjudicada. Esto significa que el trabajador no podrá ser removido de su empleo. Este contrato de tiempo indefinido es la modalidad más corriente en el mercado laboral guatemalteco.
- ii. **Contrato de trabajo por tiempo determinado:** Este se da en virtud del cual el trabajador debe concluir el trabajo contratado en un tiempo determinado. Su origen está en la *locatio operis* o Arrendamiento de Obra. En estos contratos no hay periodo de prueba ni tampoco se requiere de preaviso.²²

²¹ <https://jorgemachicado.blogspot.com/2010/01/hdt.html> (consulta: 21 de junio 2023).

²² *Ibid.*



Es necesario afirmar que existen varias modalidades de contrato de trabajo, atendiendo la duración que tiene el mismo dentro del derecho laboral; en Guatemala, se puede aplicar las dos modalidades de contrato de trabajo siempre y cuando se especifique la temporalidad de los mismos al momento de firmar y perfeccionar el contrato de trabajo. Sin embargo, al no haber especificación del mismo se entenderá que será de tiempo indeterminado.



CAPITULO III

3. La migración laboral

La migración se refiere a la reubicación de personas de un lugar a otro, generalmente implicando un cambio en su lugar de residencia habitual. Este movimiento puede ser impulsado por diversas razones, ya sean causas naturales o de origen humano, como los desplazamientos de refugiados y desplazados internos, personas afectadas por catástrofes naturales o ambientales, eventos como desastres nucleares o químicos, situaciones de hambruna o proyectos de desarrollo.

La migración laboral se refiere al desplazamiento de individuos o grupos de personas de un lugar a otro en busca de empleo y oportunidades laborales. Por lo general, las personas que emigran por motivos laborales lo hacen con la intención de mejorar sus perspectivas económicas y encontrar empleo en un lugar donde las condiciones sean más favorables en términos de salario, condiciones de trabajo, estabilidad laboral o calidad de vida en general.

La migración laboral puede ser tanto interna, dentro de un mismo país, como internacional, involucrando el desplazamiento a través de fronteras nacionales. Es un fenómeno común en todo el mundo y puede estar impulsado por una variedad de factores, como la falta de empleo en la región de origen, la demanda de mano de obra en la región de destino, conflictos políticos o sociales, y la búsqueda de mejores oportunidades económicas. En resumen, la migración laboral es el movimiento de



personas en busca de trabajo y oportunidades laborales en lugares diferentes, y es una respuesta a desafíos económicos, laborales y sociales en sus lugares de origen.

La migración laboral es un fenómeno complejo que tiene profundas implicaciones tanto para los individuos migrantes como para las sociedades de origen y destino. Además de las razones económicas, la migración laboral también puede estar impulsada por la búsqueda de mejores condiciones de vida, acceso a educación y atención médica, así como la posibilidad de reunificación familiar. La migración laboral puede tener impactos significativos en la demografía, la cultura y la economía de las comunidades afectadas.

En muchos casos, los migrantes laborales contribuyen de manera valiosa al crecimiento económico de los países de destino, en el caso de la migración laboral internacional, al ocupar puestos de trabajo que pueden estar subrepresentados o difíciles de llenar con la mano de obra local. Sin embargo, también pueden enfrentar desafíos significativos, como la discriminación, la explotación laboral y las dificultades para integrarse en la nueva sociedad.

Por su parte, en la migración laboral interna esta puede causar grandes desajustes sociales y económicos, principalmente en las capitales de los países en donde se da dicha migración, al crear problemas en materia de seguridad, hacinamiento poblacional, creación de asentamientos por la alta demanda habitacional, entre otros. Los gobiernos y las organizaciones internacionales juegan un papel crucial en la gestión de la migración laboral, estableciendo políticas que equilibran las necesidades de los migrantes con las de las comunidades receptoras. La protección de los derechos laborales, la facilitación



de la integración social y la promoción de prácticas justas en el ámbito laboral son aspectos clave en la gestión exitosa de la migración laboral.

Es importante destacar que, aunque la migración laboral puede proporcionar oportunidades económicas y mejorar las condiciones de vida de los migrantes, también es esencial abordar las causas subyacentes de la migración, como la falta de empleo, la desigualdad económica y las condiciones adversas en los lugares de origen. Un enfoque integral que aborde tanto las necesidades inmediatas de los migrantes como las cuestiones estructurales más amplias es fundamental para abordar de manera efectiva este fenómeno global.

3.1. Definición de la migración laboral

Es necesario establecer en qué consiste la migración laboral y como este se desarrolla dentro del territorio nacional, así como, la manera en la que esta se puede realizar en el país de la mejor manera. La migración “se entiende como fenómeno social de cambio, no transitorio, de residencia. Se le conoce también como movimiento de personas a través de una división política para establecer una nueva residencia permanente.”²³ Esta definición destaca la naturaleza social y permanente del fenómeno de la migración. En lugar de ser percibida como un evento transitorio, la migración se presenta como un proceso más profundo y duradero de cambio de residencia. La definición subraya la idea de que las personas que se desplazan no lo hacen de manera temporal, sino con la

²³ Arriola, Luis. **Interacción entre Migración Internacional e Identidad**. Pág. 97.

intención de establecer una nueva residencia de forma permanente en un lugar diferente

Además, se señala que la migración implica cruzar una división política, lo que sugiere que el movimiento no solo implica un cambio geográfico, sino también un cambio en el contexto político y administrativo. Este aspecto resalta la importancia de los límites políticos y las consideraciones legales en el proceso migratorio. En resumen, la definición destaca la dimensión social, permanente y legal de la migración, subrayando que es un fenómeno complejo que involucra cambios significativos en la vida de las personas que eligen trasladarse a un nuevo lugar de residencia.

La migración se define como el proceso mediante el cual los individuos se desplazan desde su lugar de origen hacia un destino diferente. Este fenómeno implica una serie de circunstancias que motivan el traslado de las personas, generando así dos momentos distintos pero interrelacionados. Cada uno de estos momentos aporta un significado particular, contribuyendo a la interpretación teórica y práctica de situaciones que con frecuencia se manifiestan en la realidad.

Este proceso de movilización puede estar impulsado por una variedad de factores, como la búsqueda de mejores oportunidades económicas, condiciones de vida más favorables, escape de conflictos políticos o sociales, entre otros. Los dos grandes momentos en la migración, aunque diferentes en su naturaleza, están intrínsecamente vinculados y juegan un papel crucial en la comprensión completa de este fenómeno. Al explorar estos momentos, se puede profundizar en la complejidad de la migración, considerando tanto las motivaciones que llevan a las personas a dejar su lugar de origen como los desafíos



y oportunidades que enfrentan al llegar a su destino. La interrelación entre estos momentos ofrece una visión más completa y matizada de este proceso dinámico que afecta a comunidades y sociedades en todo el mundo.

En este punto, es relevante diferenciar con los conceptos de Inmigración y Emigración: tomando a Guatemala como referencia, se puede decir que la **inmigración** “se plantea como el proceso a través del cual las personas se trasladan desde otro lugar -país, área o división administrativa- hacia Guatemala que será su nueva residencia, en otras palabras, son las personas que directamente vienen de otros países hacia Guatemala; y **emigración**: es el proceso a través del cual las personas en Guatemala se trasladan a otro lugar -país o división administrativa diferente al de su residencia habitual-.”²⁴

La inmigración y emigración son conceptos fundamentales en el estudio de los movimientos poblacionales. Ambos conceptos se refieren al movimiento o traslado de personas de un lugar de origen a otro de destino y su diferencia se basa en la dirección de ese traslado de personas respecto de la cual se está haciendo el análisis. Por ejemplo: La inmigración en Guatemala se refiere al proceso en el cual las personas se trasladan desde el resto de Centroamérica hacia cualquier parte dentro de Guatemala como su nuevo lugar de residencia. Por otro lado, la emigración en Guatemala es el proceso opuesto, en el cual las personas se trasladan a otro lugar, ya sea un país -principalmente Estados Unidos- o una división administrativa diferente -principalmente a la ciudad capital de Guatemala- como su nuevo lugar de residencia habitual.

²⁴ Instituto Nacional de Estadística. **Glosario de Principales Conceptos y Definiciones**. Pág. 29.

Ambos conceptos están interrelacionados y son cruciales para entender los patrones de migración a nivel global. La inmigración y emigración son fenómenos dinámicos que pueden ser influenciados por diversos factores, como las oportunidades económicas, condiciones de vida, conflictos políticos o sociales, entre otros. El estudio de estos conceptos permite analizar los flujos migratorios, comprender las razones detrás de los desplazamientos poblacionales y evaluar el impacto de la migración en las sociedades de origen y destino. Asimismo, estos términos son esenciales para abordar cuestiones relacionadas con la diversidad cultural, la integración de comunidades y la formulación de políticas migratorias efectivas.

En la actualidad, la migración interna en muchas regiones se orienta principalmente hacia tres destinos clave: las áreas costeras y cercanas a ellas, las zonas de frontera agrícola y la capital. Este fenómeno migratorio revela diversas dinámicas que van desde la búsqueda de oportunidades económicas hasta la colonización de territorios agrícolas, configurando un paisaje demográfico en constante transformación.

La movilización hacia áreas agrícolas, con el propósito de colonización, se presenta como una migración permanente que responde a factores como el crecimiento demográfico, la escasa disponibilidad de empleo en las zonas rurales, el agotamiento relativo del modelo agrícola tradicional de exportación y la presión por acceder a recursos de tierra. Al mismo tiempo, el flujo migratorio hacia centros urbanos se ve impulsado por la necesidad de oportunidades laborales, creando un escenario complejo de interacciones entre las áreas urbanas y rurales, que pueden llegar a generar otros tipos de consecuencias sociales y de seguridad para los centros urbanos.



En este contexto, es fundamental abordar la importancia de las migraciones internas, ya que, junto con las migraciones internacionales, constituyen elementos cruciales en los estudios demográficos. El enfoque estadístico se convierte en una herramienta valiosa para comprender los componentes del movimiento natural y social de la población, que incluyen nacimientos, defunciones, inmigraciones y emigraciones.

La movilidad geográfica de la población es un tema de gran interés en los estudios humanos, ya que influye en la distribución demográfica y se entrelaza con diversas fuerzas demográficas, así como, con aspectos clave de cambio y diferenciación social y económica. Explorar estos movimientos poblacionales internos proporciona una comprensión más profunda de las dinámicas sociales, económicas y culturales que caracterizan a una sociedad en evolución constante.

Las migraciones internas, ya sea hacia las capitales urbanas o entre áreas rurales, desempeñan un papel fundamental en los procesos de cambio económico y social en los países centroamericanos. Estos movimientos de población no solo son consecuencia, sino que también acompañan y reflejan los cambios socioeconómicos, incluidos los relacionados con los sistemas de tenencia y uso de la tierra, así como con la modernización de las actividades productivas.

Estos desplazamientos migratorios ejercen una notable influencia en la dinámica y las características del proceso de cambio. La forma en que impactan está vinculada a las condiciones ecológicas, demográficas y socioeconómicas específicas, así como a la coyuntura histórica que define a la sociedad en su conjunto o a determinadas regiones



de manera particular.

Es crucial considerar las migraciones internas como un fenómeno social que implica la redistribución de la población en el contexto de una sociedad global. Este proceso de redistribución no solo es una respuesta a las condiciones cambiantes, sino que también contribuye activamente a moldear la estructura productiva y las dinámicas de dominación existentes.

Dentro de este marco conceptual, los cambios observados en la redistribución de la población son, en última instancia, resultados directos de transformaciones más amplias en la estructura productiva y en las relaciones de poder. Entender estas migraciones internas no solo implica examinar los movimientos poblacionales en sí, sino también interpretarlos como indicadores sensibles de los cambios fundamentales que experimenta una sociedad en su evolución histórica y económica.

3.2. La migración laboral en Guatemala

Las migraciones internas plantean un desafío dual en cuanto a sus efectos, ya que influyen tanto en las áreas de destino de la población como en las zonas de origen. Estos movimientos internos tienden a generar ajustes automáticos en la distribución de la población dentro de un país, con el objetivo de optimizar la utilización de los recursos humanos, orientándolos hacia lugares donde se presentan mayores oportunidades. En la actualidad, el estudio de estos movimientos migratorios ha ganado una importancia creciente, no solo en relación con la concentración de población, sino también en cuanto



a los efectos derivados en términos sociales, culturales, económicos, psicológicos, sanitarios y de otras índoles.

La migración ejerce un impacto profundo tanto a nivel individual como en el ámbito familiar y social. A pesar de los desafíos de adaptación que puede plantear, la migración no debe considerarse necesariamente como un fenómeno negativo. Cada zona, al ser considerada como lugar de destino u origen en un proceso migratorio, ofrece ventajas y desventajas en comparación con otras áreas. Estas consideraciones se articulan en términos del entorno social y político, y especialmente en función de las diversas oportunidades laborales que pueden proporcionar. Es crucial entender que la decisión de migrar se toma en un contexto más amplio, donde la evaluación de estas ventajas y desventajas contribuye a dar forma a los patrones migratorios y sus consecuencias en los distintos niveles de la sociedad.

Se destaca la complejidad y las implicaciones profundas de los movimientos migratorios internos. Al reconocer que la migración no es simplemente un desplazamiento físico de personas, sino un proceso social dinámico, se resalta la importancia de comprender sus efectos tanto en las áreas de destino como en las de origen. Además, se hace hincapié en que la migración puede generar ajustes automáticos que buscan optimizar la distribución de los recursos humanos en un país.

Se debe considerar la migración desde múltiples dimensiones, abarcando aspectos sociales, culturales, económicos, psicológicos y sanitarios. Se debe entender que la migración no es inherentemente negativa, se sugiere que los efectos pueden variar y



dependen de diversos factores, incluyendo el contexto social y político, así como las oportunidades de empleo en las distintas áreas geográficas.

La evaluación de ventajas y desventajas en las zonas de destino y origen resalta la complejidad de los factores que influyen en las decisiones migratorias. Este enfoque integral es esencial para comprender los patrones migratorios y diseñar políticas que aborden no solo los desafíos, sino también las oportunidades que la migración puede presentar para las comunidades y las sociedades en su conjunto. Otro punto a considerar es la migración interna a largo plazo, que se evalúa a través del conteo de personas registradas en un departamento distinto al de su lugar de nacimiento. Este enfoque abarca el concepto de migración a lo largo de la vida, considerando el número de individuos que han cambiado su lugar de residencia de manera duradera.

Existen dos tipos de definiciones que ayudarán a comprender mejor el tema de la migración, primera, la de **“inmigrante interno** que es la persona que entra en una zona definida de migración, cruzando el límite desde un punto situado fuera de ella, pero dentro del mismo país; y **emigrante interno** que es la persona que sale de una zona definida de migración, cruzando su límite hacia un punto fuera de ella, pero dentro del mismo país.”²⁵ Entender las definiciones de inmigrante interno y emigrante interno son esenciales para comprender el fenómeno de la migración dentro de un país. Un inmigrante interno se refiere a la persona que ingresa a una zona específica de migración, atravesando los límites desde un punto externo, pero dentro del mismo país. En

²⁵ Orellana G., René Arturo. **Guatemala Migraciones Internas de la Población.** Pág. 6.



contraste, un emigrante interno es aquel individuo que abandona una zona definida de migración, cruzando sus límites hacia un punto fuera de ella, pero dentro del mismo país.

En estas definiciones se destaca la dinámica de movimiento de la población dentro de las fronteras nacionales, proporcionando claridad sobre la dirección de la migración. Mientras que el inmigrante interno se desplaza hacia una zona específica, el emigrante interno se aleja de esa zona, ambos fenómenos ocurriendo dentro de las fronteras del mismo país.

Estas conceptualizaciones son fundamentales para analizar y comprender los patrones de migración interna y sus implicaciones en diversos aspectos sociales, económicos y demográficos. Las migraciones representan un fenómeno arraigado en la historia de la humanidad, y en la actualidad, abarcan a todas las naciones del mundo, manifestando una amplia variedad y complejidad de situaciones. El acto de emigrar implica la decisión de dejar atrás lo familiar, incluida la propia familia, con el propósito de establecerse o residir en otro lugar, ya sea de manera temporal o permanente.

Este proceso migratorio puede ser impulsado por diversas motivaciones, como la búsqueda de oportunidades económicas, la huida de conflictos o persecuciones, la mejora de condiciones de vida o la exploración de nuevas experiencias culturales. En este contexto, el individuo que emigra se enfrenta a la dualidad emocional de abandonar su entorno conocido mientras busca nuevas perspectivas en un destino desconocido. La migración, por tanto, no solo refleja la movilidad geográfica de las personas, sino que también lleva consigo aspectos emocionales, sociales y culturales que influyen en la

identidad y el sentido de pertenencia del migrante. Este fenómeno complejo ha desempeñado un papel fundamental en la formación y transformación de sociedades a lo largo del tiempo, contribuyendo a la diversidad y la interconexión global.

Así mismo, el "Emigrante puede ser regular o irregular, según cumpla o no con las normas administrativas del país receptor, puede ser voluntaria o forzada; en el caso de la emigración voluntaria, se da cuando el individuo elige cambiar de ubicación por razones personales, económicas o de otro tipo; por otro lado, también puede ser forzada, debido a circunstancias ajenas a la voluntad del emigrante, como crisis económicas, conflictos políticos o desastres naturales; finalmente, la emigración puede ser de naturaleza temporal, implicando un cambio de residencia por un período específico, o permanente, indicando una mudanza definitiva."²⁶

La distinción entre emigrante e inmigrante resalta la dinámica de movimiento de personas a nivel internacional, reflejando la complejidad de las migraciones y la diversidad de razones que impulsan a las personas a cambiar de ubicación geográfica. La noción de emigración e inmigración aborda fenómenos sociales, económicos y políticos que moldean las interacciones globales y locales, como ya se ha remarcado.

El inicio del proceso migratorio se produce cuando un individuo toma la decisión de emigrar, influenciado por diversos factores tanto en el lugar de origen como en el destino final. Un componente esencial en la facilitación de la migración es el funcionamiento de

²⁶ Herraiz López, Luis León. **Migrantes Tejedores de Esperanza**. Pág. 109.

las redes migratorias. Estas redes consisten en conjuntos de relaciones interpersonales que conectan a migrantes en el lugar de destino con familiares, amigos o conciudadanos en el lugar de origen. Su función principal es reducir los costos asociados con la migración, convirtiéndose en un factor explicativo y predictivo fundamental.

Las migraciones en el territorio guatemalteco impactan a todos los miembros de la familia, sin importar género o grupo étnico, aunque con variaciones significativas. En la región oriental del país, la mayoría de los migrantes han sido hombres y mujeres no indígenas, y su destino principal ha sido la capital. En contraste, en la región occidental, los migrantes han sido predominantemente de población indígena. Tradicionalmente, han realizado migraciones temporales hacia otras áreas rurales, como la Costa Sur. Aunque la mayoría de estos migrantes son hombres, muchos realizan la migración acompañados de toda la familia.

Cuando los migrantes originarios del occidente eligen establecerse de manera permanente, suelen ser jóvenes solteros. Las mujeres que emigran a centros urbanos a menudo encuentran empleo en trabajos domésticos y, en años recientes, también en fábricas maquiladoras. Además, muchos grupos familiares que migran a centros urbanos buscan asegurar que sus niños y niñas tengan acceso a una educación formal. Lo anterior, resalta la complejidad de las migraciones en Guatemala, evidenciando las diferencias regionales, de género y étnicas, así como las estrategias adaptativas implementadas por las familias para enfrentar los desafíos asociados con la migración.

En los procesos migratorios en Guatemala se destaca la importancia de diversos factores



que influyen en la decisión de emigrar. La mención de las redes migratorias como facilitadoras del movimiento poblacional resalta la dimensión social y relacional de la migración, subrayando cómo las conexiones personales impactan en los flujos migratorios y pueden aliviar algunos de los desafíos asociados. La diferenciación entre las regiones oriental y occidental del país proporciona una comprensión más rica de la diversidad de patrones migratorios. Además, la distinción entre migrantes no indígenas en la región oriental y migrantes indígenas en la región occidental destaca las complejidades étnicas asociadas con la migración interna.

La realidad de las mujeres migrantes que encuentran empleo en trabajos domésticos y fábricas maquiladoras subraya las disparidades de género en los tipos de empleo disponibles y cómo estas disparidades pueden influir en las dinámicas familiares. En general, esta situación brinda una imagen completa y matizada de los movimientos migratorios en Guatemala, considerando las múltiples dimensiones que afectan a los individuos y las familias involucradas.

La metrópoli impone al migrante la necesidad de desplegar una capacidad adaptativa de proporciones considerables. En pos de este objetivo, canaliza todos sus recursos, dando origen gradualmente a nuevos medios de afrontar los desafíos urbanos. Al adoptar una perspectiva más amplia, algunas de las mujeres migrantes se conceden el espacio para reconsiderar los logros obtenidos para sus hijos en el entorno citadino, contrastándolos con sus propias experiencias infantiles. Este análisis comparativo les otorga una firmeza renovada en relación con las metas que se propusieron inicialmente.

CAPITULO IV

4. Incidencias jurídicas de la migración interna derivado de las disparidades del salario en Guatemala

Como tema medular es importante establecer cuáles son las incidencias jurídicas de la migración interna derivado de las disparidades del salario en Guatemala y cómo esta se desarrolla dentro del territorio nacional.

4.1. Consideraciones generales

La dinámica de migración interna en Guatemala ha experimentado un impulso significativo, principalmente motivada por las marcadas disparidades salariales que prevalecen entre la capital y otras regiones del país. A pesar de que el Estado tiene la responsabilidad de fomentar el bien común y garantizar el empleo como un derecho social inalienable, la realidad muestra discrepancias sustanciales en las remuneraciones entre los trabajadores de áreas urbanas y rurales.

Estas divergencias salariales, evidentes incluso en los distintos niveles de salario mínimo establecidos para actividades agrícolas, no agrícolas y de exportación, actúan como un catalizador fundamental que impulsa a numerosos guatemaltecos a migrar hacia la capital en busca de oportunidades laborales más prometedoras que no están disponibles en sus lugares de origen. Aunque el Estado ha establecido un salario mínimo, persiste la disparidad entre el salario mínimo para el área rural y el de la capital. En consecuencia,

se torna imperativo llevar a cabo una revisión exhaustiva sobre las implicaciones jurídicas asociadas con esta problemática.

El objetivo es identificar tanto los mecanismos legales como sociales que permitan al Estado crear las condiciones adecuadas para abordar estas desigualdades salariales y, por ende, reducir la migración interna impulsada por factores económicos. En este contexto, es preciso analizar la legislación existente, su efectividad, para poder proponer políticas públicas y soluciones que fomenten una distribución más equitativa de los ingresos y brinden oportunidades laborales viables en todas las regiones de Guatemala.

En el trasfondo de esta problemática se encuentra la brecha salarial sustancial entre la capital y las áreas rurales de Guatemala, generando un fenómeno de migración interna donde la búsqueda de mejores perspectivas laborales se convierte en el motor principal. Abordar estas disparidades no solo implica un ajuste salarial, sino también un análisis profundo de los factores estructurales y sistémicos que perpetúan estas desigualdades, con el objetivo de promover un desarrollo más equitativo y sostenible en todo el país.

4.2. La brecha salarial en Guatemala

Para poder establecer en qué consiste la brecha salarial en Guatemala y cómo esta afecta directamente la migración laboral, se requiere estudiar como punto de partida el tema del salario dentro del territorio nacional. El salario mínimo representa la remuneración más baja que un trabajador puede recibir por sus servicios y su establecimiento está respaldado por leyes oficiales en la mayoría de los países,

reglamentando así la compensación mínima que los empleadores deben otorgar a sus empleados durante un periodo laboral específico. Este monto puede estar determinado por hora, día, semana o mes, siendo en el caso de Guatemala, establecido por día. Los países, incluido Guatemala, adoptan diversos procedimientos y criterios para determinar y actualizar el salario mínimo.

En el contexto guatemalteco, el Código de Trabajo, específicamente en el Artículo 103, establece claramente el proceso de fijación del salario mínimo. Este artículo destaca la necesidad de una revisión periódica que considere las particularidades de cada tipo de trabajo, las condiciones específicas de cada región y las capacidades económicas de los empleadores en diversas actividades, ya sean intelectuales, industriales, comerciales, ganaderas o agrícolas. Asimismo, se enfatiza la importancia de tener en cuenta la forma de pago, ya sea por unidad de tiempo, unidad de obra o participación en utilidades, ventas o ingresos del empleador, asegurando que no se perjudique a los trabajadores que reciben compensaciones por pieza, tarea, precio alzado o a destajo.

La determinación del salario mínimo en Guatemala para un año específico recae en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en colaboración con la Comisión Nacional del Salario. Esta última está compuesta por comisiones paritarias en cada departamento o circunscripción económica, designadas por el Organismo Ejecutivo. Estas comisiones, que también pueden ser establecidas para actividades intelectuales, industriales, comerciales, ganaderas o agrícolas, cuentan con la participación de dos empleadores, un número equivalente de trabajadores sindicalizados y un inspector de trabajo.



En la actualidad, el salario mínimo en Guatemala se establece de manera específica para diversas actividades económicas, distinguiendo entre actividades agrícolas, no agrícolas, y aquellas relacionadas con la exportación y la maquila. Este enfoque segmentado busca adaptarse a las variadas realidades económicas y laborales del país, garantizando una consideración más precisa y justa de las necesidades y condiciones de los trabajadores en distintos sectores.

Cada año, las comisiones paritarias se congregan en la Comisión Nacional del Salario con el propósito de ajustar o mantener el salario mínimo vigente, considerando una serie de parámetros fundamentales que promueve el Ministerio de Trabajo. Estos parámetros son esenciales para evaluar y ponderar las condiciones económicas y sociales que impactan directamente en el bienestar de los trabajadores. Los criterios tenidos en cuenta durante estas deliberaciones incluyen el Índice de Precios al Consumidor, un indicador que refleja el costo de vida y las variaciones en los precios de bienes y servicios. Además, se considera la meta de inflación establecida por el Banco de Guatemala para el próximo año, brindando una perspectiva crucial sobre la estabilidad económica y financiera del país.

El incremento del Producto Interno Bruto -PIB-, que mide el valor de la actividad económica nacional, es otro factor determinante. Este indicador proporciona información valiosa sobre el crecimiento económico del país y su capacidad para generar riqueza y oportunidades laborales. Asimismo, se examina la contribución de los salarios al ingreso nacional, destacando la importancia de garantizar una distribución equitativa de la riqueza generada.



La productividad de la economía también juega un papel crucial en estas deliberaciones.

Se evalúa cómo el esfuerzo y la eficiencia en la producción afectan la capacidad de la economía para sostener salarios dignos y condiciones laborales justas. Por último, se tiene en cuenta la canasta básica alimentaria, un indicador que refleja los costos asociados con los alimentos esenciales para una vida digna, asegurando que el salario mínimo esté alineado con las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias.

La inclusión de estos parámetros en las discusiones sobre el salario mínimo demuestra un enfoque integral y sensible a las complejas interconexiones entre la economía, la calidad de vida y el bienestar de los trabajadores. Este proceso busca no solo mantener un equilibrio justo entre empleadores y empleados, sino también garantizar que dichos salarios sean reflejo de condiciones económicas y sociales realistas y sostenibles.

La medición de la brecha de ingresos implica analizar la amplitud y las disparidades en los niveles de ingreso, ya sea entre distintos países o dentro de grupos de población en un mismo país. Un indicador clave para evaluar una posible brecha estructural de ingresos es el Producto Interno Bruto -PIB- por habitante, expresado en dólares constantes o corrientes para facilitar la comparación internacional, o en moneda nacional para un análisis más detallado a nivel interno.

En el contexto de un análisis de brecha horizontal, el PIB por habitante de Guatemala ha experimentado un crecimiento gradual en el período de referencia, aunque este ha sido más lento en comparación con otros países seleccionados. Este fenómeno se atribuye no solo al crecimiento moderado del PIB nacional, sino también a la dinámica



demográfica, ya que la población guatemalteca ha experimentado un crecimiento demográfico significativamente mayor en comparación con países como Armenia o Lituania. En este sentido, aunque el ingreso por habitante de Guatemala ha experimentado un crecimiento positivo en dólares, este ha sido lento a lo largo de las últimas tres décadas.

En 1990, el PIB per cápita de Guatemala se ubicaba en la quinta posición entre las economías analizadas, pero para el año 2019, había descendido a la octava posición. Este descenso se debe a que, durante un período de 29 años, otros países seleccionados experimentaron un crecimiento acumulado del PIB per cápita significativo, alcanzando el 237% en Armenia y el 164% en Sri Lanka, mientras que en Guatemala este crecimiento fue más moderado, llegando al 55%. Destaca el dinamismo de la economía de Camboya, que experimentó un crecimiento del 271% en el mismo período.

La posición relativa de Guatemala en 2019 muestra una brecha estructural significativa con respecto a otras economías para el mismo año, a excepción de Camboya y Ghana, debido a su desempeño económico limitado durante este período. Desde la perspectiva latinoamericana, el PIB per cápita de Guatemala en 2018 se encontraba por debajo del promedio de los países de América Latina y el Caribe, aunque superaba a países como El Salvador, Honduras y Nicaragua.

Sin embargo, la tasa de crecimiento del PIB per cápita de Guatemala se situó en la séptima posición entre los 14 países seleccionados de la región entre 1990 y 2019, ampliando así la brecha estructural con aquellos países que exhibieron un mejor



desempeño económico a nivel regional. En el contexto de un análisis de brecha vertical, la desigualdad en Guatemala se presenta de manera significativa y muestra notables disparidades entre diferentes áreas y territorios del país. Según datos del Instituto Nacional de Estadística -INE- en 2017, se evidencia una marcada divergencia en los ingresos, destacando la brecha entre la zona metropolitana de la Ciudad de Guatemala y otras áreas urbanas y rurales.

En ese año, el ingreso corriente promedio mensual en la zona metropolitana de la Ciudad de Guatemala alcanzaba los 3,169 quetzales, mientras que en otras áreas urbanas del país se ubicaba en 2,180 quetzales, y en las áreas rurales descendía a 1,400 quetzales. Estos datos revelan una discrepancia considerable en los niveles de ingreso entre las distintas zonas del país, con las áreas rurales experimentando una desventaja económica significativa.

Lo anterior evidencia de manera clara estas disparidades en los ingresos entre áreas urbanas y rurales. Es importante destacar que entre 2011 y 2017, se observa un crecimiento sustancial en el salario promedio en las áreas urbanas, especialmente en la zona metropolitana con un aumento del 18.8%, y en el resto de las áreas urbanas con un incremento del 22.8%. Contrariamente, en las áreas rurales, donde los salarios ya eran considerablemente más bajos en 2011, se registró una disminución del 2.4% hacia 2017, ampliando así la brecha de ingresos entre las áreas urbanas y rurales en Guatemala.

Esta situación revela un patrón preocupante de desigualdad, donde las áreas rurales experimentan un estancamiento o incluso una disminución en los ingresos, mientras que



las áreas urbanas, especialmente la zona metropolitana, experimentan un crecimiento significativo. El análisis de estas disparidades no solo subraya la magnitud de la brecha económica en Guatemala, sino que también destaca la importancia de implementar políticas inclusivas y equitativas que aborden estas desigualdades territoriales y promuevan un desarrollo más balanceado en todo el país.

Los niveles de desigualdad de ingresos entre áreas urbanas y rurales en Guatemala persisten en niveles elevados, siendo la disparidad aún más marcada en las áreas urbanas en comparación con las rurales. Este hallazgo señala una mayor polarización en los ingresos de las personas en las zonas urbanas y, contrariamente, una mayor igualdad en el ingreso de la población rural, aunque en niveles generalmente bajos. Esta dinámica contribuye a una trampa de pobreza, donde las áreas urbanas experimentan una desigualdad más acentuada, mientras que las áreas rurales convergen hacia niveles bajos de ingreso.

La persistencia de estas disparidades de ingresos no muestra signos significativos de reducción, lo que sugiere un desafío continuo en la búsqueda de una distribución más equitativa de la riqueza en el país. La evidencia presentada respalda la afirmación de que existen brechas de ingresos sustanciales en Guatemala entre áreas urbanas y rurales, siendo las áreas rurales las más perjudicadas en términos de desigualdad económica. Cabe destacar que estas diferencias no solo se limitan al contraste entre áreas urbanas y rurales, sino que también se manifiestan dentro de estas mismas áreas.

En este contexto, es esencial reconocer y abordar las desigualdades de ingresos no solo



a nivel regional sino también a nivel intrarregional, ya que la existencia de disparidades internas puede contribuir significativamente a la trampa de pobreza y a la falta de movilidad económica. Para lograr un progreso sostenible, se requieren estrategias y políticas que atiendan de manera integral estas brechas, promoviendo un desarrollo equitativo que beneficie a todas las comunidades, urbanas y rurales por igual.

4.3. Efectos de la disparidad salarial en Guatemala

Las disparidades salariales pueden tener diversas repercusiones en la sociedad, afectando tanto a nivel individual como a nivel colectivo. A continuación, se presentan algunas de las formas en que las disparidades salariales pueden influir en la sociedad:

A. Desigualdad y Brechas Sociales: Las disparidades salariales contribuyen a la desigualdad económica y a la formación de brechas sociales. Cuando hay una gran diferencia entre los salarios de diferentes grupos de personas, se generan divisiones económicas que pueden traducirse en desigualdades más amplias en el acceso a oportunidades educativas, servicios de salud, vivienda y otros recursos.

B. Movilidad Económica Limitada: Las disparidades salariales pueden afectar la movilidad económica, dificultando que las personas de ingresos más bajos avancen económicamente. Si las oportunidades de empleo bien remunerado están concentradas en ciertos sectores o ubicaciones geográficas, aquellos que no tienen acceso a estas oportunidades pueden enfrentar obstáculos para mejorar sus condiciones económicas.

- C. **Tensión Social:** La disparidad salarial excesiva puede generar tensiones sociales y resentimientos, ya que algunos sectores de la sociedad pueden sentir que no se les reconoce o recompensa adecuadamente por su trabajo y contribución. Esto puede contribuir a la insatisfacción general y a la falta de cohesión social.
- D. **Problemas de Salud y Bienestar:** Las diferencias significativas en los ingresos pueden tener impactos negativos en la salud y el bienestar. Las personas con ingresos más bajos pueden enfrentar mayores niveles de estrés, acceso limitado a servicios de atención médica y una calidad de vida generalmente más baja.
- E. **Inequidad de Género y Discriminación:** Las disparidades salariales también pueden contribuir a la inequidad de género y a la discriminación. Las mujeres y otros grupos minoritarios a menudo enfrentan brechas salariales en comparación con sus colegas masculinos, lo que perpetúa la desigualdad de género y social.
- F. **Impacto en la Educación:** Las disparidades salariales pueden influir en las decisiones educativas de las personas. Si ciertos trabajos están significativamente mejor remunerados que otros, es posible que las personas se inclinen hacia campos específicos, lo que podría afectar la distribución de talento en la sociedad y en sectores clave.
- G. **Estancamiento Económico:** La persistencia de amplias disparidades salariales puede contribuir al estancamiento económico en ciertos grupos o regiones. Esto puede dar lugar a ciclos de pobreza intergeneracional y a la falta de desarrollo



económico sostenible.

Para abordar estos desafíos y promover una sociedad más justa y equitativa, es esencial implementar políticas que reduzcan las disparidades salariales, fomenten la igualdad de oportunidades y aborden las causas fundamentales de la desigualdad económica. La brecha salarial en Guatemala contribuye a una marcada desigualdad socioeconómica. La diferencia en los ingresos entre áreas urbanas y rurales, así como dentro de las mismas áreas, genera divisiones económicas que pueden traducirse en desigualdades más amplias en el acceso a servicios esenciales, oportunidades educativas y calidad de vida.

La persistente brecha salarial entre áreas urbanas y rurales contribuye a una trampa de pobreza, donde las áreas urbanas experimentan una desigualdad más acentuada, mientras que las áreas rurales tienden a converger hacia niveles bajos de ingreso. Esto puede resultar en ciclos intergeneracionales de pobreza. Las disparidades salariales limitan la movilidad económica de aquellos que tienen ingresos más bajos, dificultando su capacidad para mejorar sus condiciones de vida.

La falta de oportunidades bien remuneradas en áreas rurales puede perpetuar la desventaja económica de estas comunidades. La brecha salarial puede generar tensiones sociales y descontento entre diferentes segmentos de la sociedad guatemalteca. Aquellos que sienten que no se les reconoce adecuadamente por su trabajo pueden experimentar insatisfacción y frustración. Es probable que la brecha salarial también contribuya a la desigualdad de género en Guatemala. Las mujeres, en

particular, podrían enfrentar desafíos en la equidad salarial y acceso a oportunidades económicas.

La disminución del salario promedio en las áreas rurales puede contribuir al estancamiento económico en estas regiones. Esto puede llevar a una falta de desarrollo sostenible y oportunidades económicas limitadas para las comunidades rurales. La concentración de ingresos en la zona metropolitana de la Ciudad de Guatemala y la disparidad salarial entre áreas urbanas y rurales señalan desigualdades regionales y urbanas significativas. Esto puede afectar la distribución equitativa de recursos y servicios en el país.

Para abordar estos problemas, es fundamental implementar políticas y medidas que reduzcan las brechas salariales, promuevan la igualdad de oportunidades y aborden las causas subyacentes de la desigualdad económica en Guatemala. Esto podría incluir iniciativas para mejorar el acceso a la educación, promover la equidad de género, fomentar el desarrollo económico en áreas rurales y garantizar que las políticas económicas beneficien a toda la sociedad de manera justa y equitativa. Abordar la brecha salarial en Guatemala implica una aproximación integral que abarque las múltiples dimensiones de la desigualdad económica. A continuación, se presentan algunas estrategias que podrían contribuir a solucionar esta problemática dentro del territorio guatemalteco:

- a) **Educación y Formación Profesional:** Invertir en la educación y formación profesional es fundamental para mejorar las habilidades y la empleabilidad de la



fuerza laboral. Garantizar un acceso equitativo a oportunidades educativas de calidad puede ayudar a reducir las disparidades salariales a largo plazo.

- b) **Promoción de Sectores Productivos en Áreas Rurales:** Fomentar el desarrollo económico en áreas rurales, diversificando y fortaleciendo los sectores productivos locales, puede generar empleo y aumentar los ingresos en estas regiones. Esto podría incluir apoyo a la agricultura sostenible, el turismo rural y otras iniciativas que impulsen la actividad económica.
- c) **Equidad de Género en el Trabajo:** Implementar medidas que promuevan la equidad de género en el ámbito laboral es esencial. Esto incluye garantizar salarios justos para mujeres y hombres por trabajos de igual valor, así como abordar los sesgos de género en las oportunidades de empleo y progresión profesional.
- d) **Políticas Laborales Inclusivas:** Establecer y aplicar políticas laborales inclusivas, que promuevan salarios justos, condiciones laborales seguras y beneficios sociales adecuados, puede contribuir a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y reducir las disparidades salariales.
- e) **Desarrollo de Empresas y Emprendimiento:** Apoyar el desarrollo de empresas y el emprendimiento, especialmente en áreas marginadas, puede generar empleo y oportunidades económicas locales. Esto podría lograrse mediante programas de capacitación, acceso a financiamiento y apoyo a pequeñas y medianas empresas.



- f) **Políticas de Salario Mínimo Justo:** Revisar y ajustar regularmente el salario mínimo de acuerdo con las condiciones económicas y el costo de vida puede contribuir a garantizar un ingreso digno para los trabajadores. También es importante considerar la diferenciación de salarios según sectores y regiones.

- g) **Fortalecimiento de los Sindicatos:** Fortalecer la capacidad de negociación de los sindicatos puede ser una vía para asegurar salarios justos y condiciones laborales adecuadas. Promover el diálogo social y la participación de los trabajadores en la toma de decisiones económicas puede ser beneficioso para reducir las disparidades salariales.

- h) **Descentralización del Desarrollo:** Fomentar la descentralización del desarrollo económico para reducir la concentración de oportunidades en la zona metropolitana. Esto implica invertir en infraestructuras, servicios y oportunidades económicas en diversas regiones del país.

- i) **Transparencia Salarial:** Promover la transparencia salarial en las empresas puede ayudar a identificar y abordar las disparidades injustas. Esto implica divulgar información sobre la estructura salarial y adoptar políticas que eliminen la discriminación salarial.

- j) **Participación Ciudadana y Fiscalización:** Fomentar la participación ciudadana en la formulación y supervisión de políticas económicas y laborales puede contribuir a la rendición de cuentas y a la implementación efectiva de medidas para reducir las



disparidades salariales.

Es importante destacar que la implementación exitosa de estas estrategias requiere la colaboración entre el sector público, el sector privado, la sociedad civil y otros actores relevantes. Además, la adaptabilidad a las condiciones específicas de Guatemala y la evaluación continua de las políticas son fundamentales para lograr avances sostenibles en la reducción de la brecha salarial.

4.4. La relación entre la brecha salarial y la migración interna en Guatemala

Se puede afirmar que existe una intrincada relación entre la brecha salarial y la migración interna en Guatemala, dos fenómenos que impactan de manera significativa en la sociedad guatemalteca. La disparidad salarial, especialmente entre áreas urbanas y rurales, se revela como un factor motivador crucial para los flujos migratorios internos. Las personas que enfrentan bajos ingresos en áreas rurales son propensas a buscar oportunidades laborales mejor remuneradas en áreas urbanas, generando un movimiento interno significativo.

La concentración de empleos y oportunidades económicas en la zona metropolitana de la Ciudad de Guatemala, exacerbada por las disparidades salariales, emerge como un catalizador clave para la migración interna hacia la ciudad. La falta de equidad en el acceso a oportunidades en otras regiones impulsa el éxodo de personas hacia áreas urbanas en busca de mejores condiciones de vida y perspectivas laborales. En síntesis, se unen la falta de oportunidades laborales y la búsqueda de mejores condiciones de vida.



La brecha salarial, en particular la disminución de los salarios en áreas rurales, se identifica como un factor que contribuye al estancamiento económico en estas regiones.

La falta de oportunidades bien remuneradas en áreas rurales puede convertirse en un impulsor para la migración interna en busca de empleo y mejores condiciones económicas.

Es innegable el impacto en la calidad de vida de aquellos que migran internamente, son evidentes las mejoras o desafíos en función de la capacidad para acceder a empleos bien remunerados y servicios en sus nuevas ubicaciones. Además, es notable la influencia que tiene la disparidad salarial en las decisiones educativas de las personas, canalizándolas hacia sectores o áreas geográficas con mejores oportunidades laborales y contribuyendo así a la migración interna y acentuando las disparidades educativas.

La migración interna hacia áreas metropolitanas plantea desafíos en términos de infraestructura, servicios y empleo. La concentración de migrantes puede ejercer presión sobre los recursos urbanos, aumentando la demanda de vivienda, educación y salud. No hay duda de la necesidad de políticas integradas que aborden simultáneamente los desafíos económicos, laborales y regionales en Guatemala. Estrategias coordinadas que promuevan un desarrollo económico más equitativo, que reduzcan las disparidades salariales y faciliten oportunidades laborales y servicios de calidad en todas las regiones del país se perfilan como imperativas.

Además, se debe de destacar la importancia de medidas que fomenten la inclusión social, la educación y la participación ciudadana para abordar estas problemáticas de manera



efectiva. La migración interna, impulsada por diferencias sustanciales en los salarios entre áreas urbanas y rurales, plantea cuestiones legales significativas que requieren una atención detallada. En el contexto legal guatemalteco, el Artículo 103 del Código de Trabajo establece que el salario mínimo debe fijarse periódicamente, considerando las modalidades de cada trabajo, las condiciones regionales y las posibilidades patronales. Sin embargo, la realidad reflejada en la migración interna sugiere que las disparidades salariales persisten y pueden estar contribuyendo a la migración de trabajadores.

Una de las principales incidencias jurídicas es la potencial violación de los derechos laborales de los trabajadores que migran internamente en busca de mejores oportunidades salariales. El acceso a empleos bien remunerados podría estar condicionado por factores geográficos, lo que plantea interrogantes sobre la igualdad de oportunidades y la no discriminación, principios fundamentales en el marco jurídico laboral. Otro aspecto de relevancia legal es la posible falta de adecuación del salario mínimo a las condiciones específicas de cada región, como se establece en el Código de Trabajo. Si la fijación del salario mínimo no refleja de manera precisa las necesidades y condiciones de vida en áreas rurales, esto podría impulsar la migración interna como una estrategia de los trabajadores para buscar salarios más acordes con sus necesidades económicas.

La concentración de migrantes en áreas urbanas también plantea desafíos legales relacionados con la capacidad de las ciudades para gestionar eficazmente estos flujos migratorios. La falta de infraestructura y servicios adecuados podría generar tensiones sociales y plantear preguntas sobre la capacidad del Estado para garantizar condiciones



de vida dignas para la creciente población urbana.

Desde una perspectiva legal, la brecha salarial y la migración interna subrayan la necesidad de revisar y ajustar las políticas laborales y salariales para garantizar la equidad y la protección de los derechos de los trabajadores, independientemente de su ubicación geográfica. La transparencia en la fijación de salarios y la consideración de las condiciones regionales son elementos esenciales que deben ser abordados para mitigar las incidencias jurídicas derivadas de estas disparidades salariales y la migración interna en Guatemala.

Este análisis resalta la importancia de una revisión crítica de las leyes laborales y conexas relacionadas a la materia laboral y salariales para alinearlas con las realidades económicas y sociales del país, garantizando así un entorno legal que promueva la equidad y la justicia en el ámbito laboral y contribuya, a la vez, a la reducción de la migración interna motivada por disparidades salariales.

4.5. Propuesta de ley de descentralización de la industria de la metrópoli guatemalteca hacia el interior del país

Sin duda alguna, la búsqueda de soluciones a los grandes problemas sociales que afectan a cualquier población en el mundo requiere mucha voluntad política por parte de sus gobernantes, por medio de estudios profundos de la realidad del país para que las decisiones, así como las medidas encaminadas a resolverlos no sean copias extranjeras de proyectos exitosos de otros países que pierden su razón de ser ante la realidad local



al ser importadas e implementadas en lugares con características diferentes condiciones que no le dieron origen.

En este punto, es importante traer a colación que entre las obligaciones del Estado de Guatemala detalladas en el Artículo 119 de la Constitución Política de la República de Guatemala se encuentran los incisos a), b), d), f), l) y n) referentes a promover el desarrollo económico de la Nación, la descentralización económica administrativa para lograr un adecuado desarrollo regional del país, velar por la elevación del nivel de vida de todos los habitantes del país, otorgar incentivos a las empresas industriales que se establezcan en el interior de la República, promover el desarrollo del comercio interior y exterior del país y crear las condiciones adecuadas para promover la inversión de capitales nacionales y extranjeros.

En esta línea de pensamiento, se considera pertinente la propuesta de impulsar una ley que busque la descentralización de la industria que se tiene en la metrópoli guatemalteca y que esta sea redirigida hacia el interior del país por medio de incentivos tributarios que fomenten la inversión de capitales tanto nacionales como extranjeros en áreas con alta demanda laboral y poca oferta patronal, con la cual, se establezcan cuotas de contratación de personal oriundo del municipio, departamento o área donde se esté promoviendo la inversión, similar como la que se establece en el Artículo 13 del Código de Trabajo Decreto 1441, referente a los porcentajes para la contratación de personal extranjero, el cual, busca la protección de los trabajadores nacionales ante la sobrecontratación de personal extranjero en detrimento del nacional.



No es imponer ni limitar la inversión sino que, así como la imposición de impuestos a la importación sirve de catalizador para regular el mercado nacional -práctica regular utilizada por los países para proteger sus mercados nacionales ante las importaciones nocivas-, así como también, las leyes de promoción y fomento de la inversión extranjera son una excelente herramienta ampliamente utilizada para incentivar la inversión de capitales extranjeros, tal es el caso de la Ley de Inversión Extranjera, Decreto 9-98, con esa misma lógica sea utilizada la ley de descentralización que se propone pero orientada para la inversión tanto nacional como extranjera para fomentar la industria en el interior del país por medio de cuotas de contratación según las áreas promovidas.

En este sentido, la propuesta concreta es ofrecer un incentivo tributario -exenciones parciales o totales- por un determinado plazo a cambio de la condición de contratar, por ejemplo: un 60% de trabajadores originarios del departamento donde se estaría instalando la empresa, un 30% de trabajadores originarios de la región a la que pertenece el mismo departamento y el 10% restante de trabajadores podrían ser del resto de la república, incluyendo extranjeros.

Estos porcentajes propuestos son a modo de ejemplificación solamente. Tanto para la formulación de la ley como su respectivo reglamento se requiere de una rigurosa investigación y análisis para establecer las regiones a beneficiar y dentro de estas los departamentos objetivo de determinada inversión, así como, el establecimiento de los porcentajes correspondientes.

Esto aunado y contemplado en la planificación que el Estado de Guatemala debe de realizar para poder ofrecer la infraestructura necesaria para el transporte de materias



primas como de productos terminados por medio de estrategias integrales complementarias dentro de la agenda nacional que el gobierno de turno tenga diseñado y de las metas que se proponga alcanzar.

Países como Guatemala enfrentan grandes desafíos -económicos, políticos y sociales- pero el mayor de todos es la falta de voluntad política por parte de sus gobernantes, sin embargo, es necesario abordar las diferentes problemáticas de forma seria, consciente y formal, por ello, la certeza jurídica y estructura que una ley brinda es fundamental para iniciar cualquier proyecto de nación a largo plazo que permita, a su vez, dejar las bases para enfrentar adecuadamente, como es el caso, la migración interna.

Sin duda alguna, tan solo una ley por sí misma nunca será capaz de resolver un problema tan complejo como lo es la migración interna que, como ya se ha abordado ampliamente en el presente trabajo de investigación, se desarrolla no solo por circunstancias económicas -disparidad salarial- sino por poca oferta laboral, bajos índices de instrucción académica en la población, entre otros, por lo que en el presente apartado se insta a quienes detentan el poder a asumir el compromiso que han adquirido en el momento en que no solo fueron nombrados en sus respectivos cargos sino en el momento en que ellos mismos se propusieron para estos para tomar las medidas necesarias para enfrentar esta problemática tan compleja de la migración interna que trae repercusiones en toda la sociedad guatemalteca que se ve afectada directa o indirectamente por ella.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Las disparidades salariales, especialmente entre áreas urbanas y rurales, han creado un escenario propicio para la migración interna. La búsqueda de oportunidades laborales mejor remuneradas ha llevado a un éxodo significativo de individuos desde áreas rurales hacia zonas urbanas, particularmente la Ciudad de Guatemala, que impactan profundamente en la sociedad y la economía del país.

En el andamiaje jurídico en Guatemala no hay una ley específica que aborde directa y concretamente la problemática de la migración interna como problema económico-social, aun y cuando, en el Artículo 119 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece las obligaciones del Estado de forma clara en sus incisos a), b), d), f), l) y n), si bien, existe la Ley de Inversión Extranjera, Decreto 9-98, la misma no tiene como objeto específico la mitigación de la migración interna en Guatemala.

Puntualmente, se recomienda la promulgación una ley que busque la descentralización de la industria que se tiene en la metrópoli guatemalteca y que esta sea redirigida hacia el interior del país por medio de incentivos tributarios que fomenten la inversión de capitales tanto nacionales como extranjeros en áreas con alta demanda laboral y poca oferta patronal, con la cual, se establezcan cuotas de contratación de personal que deberán de responder a las estrategias de políticas públicas que el gobierno de turno tenga contempladas en su propia programación de gobierno.





BIBLIOGRAFÍA

- ARRIOLA, Luis. **Interacción entre Migración Internacional e Identidad**. Ecuador: Ed. Flacso, 2008.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Argentina: Ed. Heliasta. 2006.
- CALDERA Rafael. **Derecho del trabajo**. Argentina: Ed. El ateneo. 1984.
- CASTORENA, Jesús. **Manual de derecho obrero**. España: Ed. Fuentes impresoras. 1973.
- DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo**. México. Ed. Porrúa. 1998.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Óscar de León Palacios, 2000.
- HERRAIZ LÓPEZ, Luis León. **Migrantes Tejedores de Esperanza**. Guatemala: Ed. INE, 1999.
- <https://jorgemachicado.blogspot.com/2010/01/hdt.html> (consulta: 21 de junio 2023).
- IBARRA FLORES, Román. **Valores jurídicos y eficacia en el derecho laboral mexicano**. México: Ed. UNAM. 2011.
- Instituto Nacional de Estadística. **Glosario de Principales Conceptos y Definiciones**. Guatemala: (s.e.) 2022.
- KASKEL Walter, DERSH Hermann. **Derecho del trabajo**. Argentina: Ed. Depalma. 1961.
- MARX, Karl. **El capital**. México: Ed. Fondo de Cultura Económica, 2018.
- OIT. **Por una globalización justa: El papel de la OIT. Informe del director general sobre la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización**. Pág. 18.
- Organización Internacional del Trabajo. **Por una globalización justa: El papel de la Organización Internacional del Trabajo**. Suiza: (s.e.), 2009.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Argentina: Ed. Heliasta, 2007.
- ORELLANA G., René Arturo. **Guatemala Migraciones Internas de la Población**. Guatemala: Ed. IIES, 1978.



PUIG PEÑA, Federico. **Compendio de derecho civil español**. España: Ed. Aranzandi, 1979.

SACALXOT VÁLDEZ, Carlos B. **Lecciones de derecho individual de trabajo**. España: Ed. Universidad Carlos III de Madrid. 2001.

TRUEBA URBINA, Alberto. **El nuevo derecho laboral mexicano**. México: Ed. Porrúa. 1979.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala. 1961.

Ley de Inversión Extranjera. Decreto Número 9-98 del Congreso de la República de Guatemala. 1998.