

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA DESVENTAJA QUE TIENE EL
TRABAJADOR QUE SE LE REMUNERE POR PRODUCTIVIDAD
Y NO POR HORAS DE TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

DAYRA YADIRA ARREAGA GUERRERO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, Noviembre de 2007.

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

DECANO : Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV: Br. Héctor Mauricio Pantoja Ortega
VOCAL V: Br. Marco Vinicio Villatoro López
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ

EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL

Primera Fase

Presidente: Lic. Saulo de León Estrada
Secretario: Lic. Sergio Leonel Castro Romero
Vocal: Lic. Jorge Leonel Franco Morán

Segunda Fase

Presidenta: Licda. Crista Ruiz Castillo de Juárez
Secretario: Lic. Homero Nelson López Pérez
Vocal: Lic. Juan Ramiro Toledo Álvarez

RAZON: 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 la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA DESVENTAJA QUE TIENE EL
TRABAJADOR QUE SE LE REMUNERE POR PRODUCTIVIDAD
Y NO POR HORAS DE TRABAJO**

DAYRA YADIRA ARREAGA GUERRERO

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2007

Lic. Otto René Arenas Hernández
Abogado Y Notario

7 ave. 16-21 zona 1

Tel. 2230-0340



Guatemala 29 de junio de 2007

Lic. Marco Tulio Castillo Lufin
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho

Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

En cumplimiento a la resolución, emitida por ésta unidad, en la que soy nombrado como ASESOR del trabajo de Tesis de la Bachiller Dayra Yadira Arreaga Guerrero, quien se identifica con el número de carné 1998-17341, intitulado ANALISIS JURIDICO DE LA DESVENTAJA QUE TIENE EL TRABAJADOR QUE SE LE REMUNERE POR PRODUCTIVIDAD Y NO POR HORAS DE TRABAJO; he procedido a realizar mi tarea asesora, específicamente en la orientación metodológica y científica aplicada en la elaboración del presente trabajo de investigación; habiendo realizado sugerencias y correcciones al mismo, las cuales fueron aplicadas y tomadas en cuenta por la sustentante, al pie de la letra.

Al analizar el trabajo de investigación, se pudo evidenciar la realidad que vive la fuerza productiva del país, frente a la posición de la clase capitalista; cuyos privilegios son cada día mayores, en perjuicio de la clase trabajadora. Por lo tanto la presente tesis propone de manera factible, cómo sin lesionar los derechos de las partes que constituyen la producción, se pueden otorgar al trabajador, medios adicionales que le permitan un mejor desenvolvimiento económico y social pues en el cálculo de prestaciones laborales se debe tomar en cuenta todas las condiciones que le favorezcan. Asimismo se considera importante la necesaria distinción entre los trabajadores que pueden y están en condiciones físicas de ganar un salario por productividad y aquellos a quienes la edad no les permite producir de tal forma, que no se les relegue a un



segundo plano, sino que puedan seguir trabajando siempre y cuando, su salario no sea menor que el mínimo.


Ante tal virtud, me permito emitir el presente DICTAMEN FAVORABLE de la fase de Asesoría, a la bachiller Dayra Yadira Arreaga Guerrero, para que pueda continuar con la fase de revisión, pues a mi parecer, el presente trabajo de investigación, cumple con los requisitos que establece el reglamento respectivo.



LIC. OTTO RENÉ ARENAS HERNÁNDEZ

ABOGADO Y NOTARIO

Cot. 3805




LIC. OTTO RENE ARENAS HERNANDEZ
ABOGADO Y NOTARIO



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, treinta y uno de julio de dos mil siete.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) JUVENTINO MÉRIDA ÁVILA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante DAYRA YADIRA ARREAGA GUERRERO, Intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO DE LA DESVENTAJA QUE TIENE EL TRABAJADOR QUE SE LE REMUNERE POR PRODUCTIVIDAD Y NO POR HORAS DE TRABAJO".

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


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



cc. Unidad de Tesis
MTCL/silh

LIC. SANTIAGO JUVENTINO MÉRIDA ÁVILA

ABOGADO Y NOTARIO

5 Ave. 6-20 zona 1 Huehuetenango

Tel. 67642215



Guatemala 04 de agosto de 2007

Lic. Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho

Honorable Licenciado Castillo Lutín:

En cumplimiento a la resolución, emitida por ésta unidad con fecha treinta y uno de julio del año en curso, en la que soy nombrado como REVISOR del trabajo de Tesis de la Bachiller Dayra Yadira Arreaga Guerrero, quien se identifica con el número de carné 1998-17341, intitulado **ANÁLISIS JURIDICO DE LA DESVENTAJA QUE TIENE EL TRABAJADOR QUE SE LE REMUNERE POR PRODUCTIVIDAD Y NO POR HORAS DE TRABAJO**; he procedido a revisar el mismo, y ha hacer ciertos cambios y sugerencias en cuanto a la redacción y a la complementación de algunos capítulos, correcciones que fueron tomadas en cuenta por la bachiller y realizadas con exactitud.

Se considera que la presente investigación es importante porque abarca el tema del salario, siendo éste un factor importante en el proceso operativo de las empresas, tanto industriales como de cualquier otra actividad económica, por el desembolso financiero que debe ser absorbido, por el costo de la producción y por el hecho que todo trabajador al aportar sus conocimientos y capacidad para el logro de los objetivos definido por el ente productivo a cambio del esfuerzo personal -- denominado trabajo-- recibe una remuneración conocida como sueldo.



Por las razones antes expuestas y por encontrarme complacido con la revisión del presente trabajo por que fueron utilizados los métodos de investigación sugeridos, me permito emitir el presente DICTAMEN FAVORABLE de la fase de Revisión de Tesis, a la bachiller Daría Yadira Arreaga Guerrero, para que le sea extendida la respectiva orden de impresión, pues a mi parecer, el presente trabajo de investigación, cumple con los requisitos que establece el reglamento respectivo.

LIC. SANTIAGO JUVENTINO MÉRIDA ÁVILA
ABOGADO Y NOTARIO
Col. 2211

LIC. JUVENTINO MERIDA AVILA
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintiuno de septiembre del año dos mil siete.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante DAYRA YADIRA ARREAGA GUERRERO, Titulado ANÁLISIS JURÍDICO DE LA DESVENTAJA QUE TIENE EL TRABAJADOR QUE SE LE REMUNERE POR PRODUCTIVIDAD Y NO POR HORAS DE TRABAJO Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MTCL/sllh



DEDICATORIA

- A DIOS: Creador de la vida, por darme la sabiduría para alcanzar este triunfo.
- A MIS ABUELITOS: Ismael Guerrero Durán y Petrona Barillas (t); gracias por su incondicional amor.
- A MI MADRE: Nora Aída Guerrero Barillas, con todo mi amor y respeto, éste triunfo está dedicado especialmente a usted.
- A MIS TÍOS Y TÍAS: Por su apoyo, especialmente a Asaid, Ismael y Rogelio Guerrero Barillas.
- A MIS PRIMOS: Por la alegría que me brindan y la esperanza de un futuro mejor.
- AL SEÑOR: Alejandro Orellana Méndez, con cariño.
- A MIS AMIGAS: Por todas las experiencias compartidas en la escuela de la vida.
- A LA USAC: Especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por brindarme la oportunidad de formarme como profesional.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	(i)

CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo guatemalteco.....	1
1.1 Antecedentes.....	1
1.1.1 Definición.....	4
1.1.2 Realidad actual del derecho de trabajo.....	5
1.2 Terminología.....	6
1.3 Naturaleza jurídica.....	6
1.4 Caracteres.....	7
1.4.1 Autonomía.....	9
1.5 Relación con otras disciplinas.....	10
1.5.1 Derecho público y privado.....	10
1.5.2 Derecho constitucional.....	10
1.5.3 Derecho político.....	11
1.5.4 Derecho administrativo.....	12
1.5.5 Derecho penal.....	12
1.5.6 Derecho procesal laboral.....	13
1.5.7 Derecho civil.....	13
1.5.8 Derecho mercantil.....	14
1.5.9 Derecho internacional público.....	14
1.5.10 Derecho internacional privado.....	15
1.6 Importancia económica social.....	15
1.7 Importancia político social.....	15

CAPÍTULO II

2.	La flexibilidad en el derecho de trabajo.....	17
2.1	La teoría de la flexibilidad.....	17
2.2	Definición de flexibilización laboral.....	22
2.2.1	La flexibilización y desreglamentación del derecho de trabajo.....	23
2.2.2	Papel del estado en la flexibilización y la desreglamentación.....	24
2.3	La flexibilización laboral, su origen y evolución en Europa y América Latina	25
2.3.1	La flexibilización laboral en Europa.....	25
2.3.2	La flexibilización del trabajo en América Latina.....	26
2.4	La denominada parasubordinación en la flexibilización laboral.....	27
2.5	El impacto de la flexibilización laboral en América Latina.....	28
2.6	Las instituciones laborales frente a la flexibilización laboral....	31
2.6.1	Clases de flexibilidad laboral.....	32
2.7	Juristas laboralistas versus economistas ortodoxos en el mercado laboral actual.....	34
2.8	La flexibilización laboral en Guatemala y sus consecuencias..	36

CAPÍTULO III

3.	El salario.....	41
----	-----------------	----

	Pág.
3.1 Definición	41
3.2 El salario en la legislación guatemalteca.....	42
3.2.1 Diferencia entre salario y sueldo.....	42
3.3 Clases de salarios.....	43
3.3.1 Por el medio utilizado para el pago.....	43
3.3.2 Por su capacidad adquisitiva.....	44
3.3.3 Por su capacidad satisfactoria.....	44
3.3.4 Por su límite.....	44
3.3.5 Por razón de quien produce el trabajo o recibe el salario.....	45
3.3.6 Por la forma de pago.....	46
3.4 Importancia de los salarios.....	46
3.4.1 El salario para la sociedad	47
3.4.2 El salario para la estructura económica del país.....	47
3.5 Estructura de los salarios.....	48
3.6 Aspectos que inciden en la fijación de los salarios.....	48
3.7 Las retenciones y deducciones.....	49

CAPÍTULO IV

4. El salario por productividad.....	51
4.1 Teorías acerca de los salarios.....	51
4.1.1 Teoría de los ingresos.....	51

	Pág.
4.1.2 Teoría de la subsistencia	52
4.1.3 Teoría del fondo de salarios.....	52
4.1.4 Teoría de Marx	52
4.1.5 Teoría de la productividad marginal	53
4.1.6 Teoría de la oferta y la demanda.....	53
4.1.7 Teoría de los salarios altos	53
4.2 Administración del salario.....	54
4.3 La productividad.....	56
4.4 Productividad y flexibilización laboral.....	57
4.5 El salario por productividad en Guatemala.....	59
4.6 El salario por productividad y la legislación guatemalteca....	63
4.6.1 Acuerdo gubernativo No. 624-2006.....	63
4.6.2 De las jornadas de trabajo.....	64
4.6.3 Del salario mínimo y la productividad.....	65

CAPÍTULO V

5. Ventajas y desventajas que tienen los trabajadores que reciben su salario por productividad y no por horas de trabajo.....	67
5.1 Situación actual del salario por productividad.....	67
5.2 Consideraciones a tomar en cuenta en el pago por productividad.....	69
5.3 Ventajas del pago por productividad.....	72
5.4 Desventajas del salario por productividad.....	74

	Pág.
5.4.1 El trabajo temporal y el salario por productividad.....	74
5.5 Análisis conclusivo de las ventajas y desventajas del salario por productividad.....	78
CONCLUSIONES.....	83
RECOMENDACIONES.....	85
BIBLIOGRAFÍA.....	87

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación aborda la problemática de las nuevas tendencias del derecho de trabajo, para la realización de la misma fueron utilizados los métodos deductivo e inductivo así como las técnicas bibliográficas; entre las doctrinas modernas del derecho laboral encontramos la flexibilización del mismo, que trae consigo muchos cambios a la contratación laboral que establecen las leyes guatemaltecas, sin embargo, por la forma de la economía guatemalteca y con la globalización; ha sido necesario para los empresarios guatemaltecos, adoptar esas nuevas tendencias, entre las que encontramos la remuneración por la productividad de un trabajador.

Para algunos empresarios, podría ser fascinante el remunerar a todos sus trabajadores por su productividad; pues es conocido por todos, que en una empresa hay muchos empleados que no realizan la misma cantidad de trabajo, y sin embargo reciben el mismo sueldo, cuestión que parece injusta cuando todos los trabajadores poseen similares condiciones físicas y mentales.

La dificultad surge cuando quieren ser medidos con la misma vara de la productividad, trabajadores de avanzada edad, con jóvenes o entre hombres y mujeres, cuando también es conocido que hay algunas personas de avanzada edad que son tan ágiles y productivas como un joven, pero no todas las personas de avanzada edad poseen esa fuerza productiva pues se ha ido desgastando con el tiempo, por lo que en ese caso la presente investigación parte de que se les remunere por horas trabajadas y no por su productividad.

La presente investigación se desarrolló en cinco capítulos que se dividen de la siguiente forma: en el primer capítulo se aborda el tema del derecho de trabajo guatemalteco, entendido así: “El derecho de trabajo es la rama diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica que surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo, ha recibido

diversos nombres desde mediados del siglo XX hasta la época contemporánea, que se consolida como núcleo de doctrina y sistema de norma positiva”, en el capítulo segundo se aborda el tema de la flexibilidad en el derecho de trabajo, sus definiciones así como las ventajas y desventajas de países latinoamericanos que la han estado aplicando en los últimos años; por su parte en el capítulo tercero se define el tema del salario, su importancia para el trabajador y las diferentes clases de salario; en el capítulo cuarto se habla específicamente del salario y la productividad, exponiendo algunas teorías que explican al salario por productividad, la aplicación y regulación legal en Guatemala y los efectos positivos y negativos para la economía de los trabajadores; por último en el quinto capítulo se establecen las ventajas y desventajas que tienen los trabajadores que reciben su salario por productividad y no por horas de trabajo.

Es deseo de la investigadora, el contribuir con el presente trabajo investigativo a la formación académica de los estudiantes que consulten el mismo.

CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo guatemalteco

1.1 Antecedentes

El derecho de trabajo es la rama diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica que surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo, ha recibido diversos nombres desde mediados del siglo XX hasta la época contemporánea, en que se consolida como núcleo de doctrina y sistema de norma positiva.

La ley no fue hecha para beneficiar al pueblo o al trabajador y guardar un equilibrio social, pues no obstante sea ella aprobada por representantes del pueblo, es en verdad, criada por una elite, que poco le importa cómo anda el pueblo; aún así, las leyes son fruto de la voluntad de los defensores del poder, creadas en función de sus propios intereses.

Desde Salomón, pasando por Dracón y otros, el fardo de la ley siempre fue mas pesado para los pobres y para los esclavos. Marx ya decía; que "el derecho es la voluntad, hecha ley, de la clase dominante, a través de sus propios postulados ideológica"¹. Allá en la antigüedad, se decía que, "la justicia, base del Estado y de las acciones del ciudadano. Consiste simplemente en el interés del más fuerte"².

Siempre fue así y continúa siendo, cualquiera que sea el régimen. Hasta aquellos en que los operarios llegaron al poder, pues, una vez colocados cómodamente en el top de la pirámide, tratan luego de crear leyes, no para la defensa de los ideales que los llevaron al mundo, mas apenas para mantenerse y si

¹ De Ferrari, Francisco. **Derecho del trabajo**, pág. 21

² **Ibid**; pág. 22.

posible, perpetuarse en el poder. Citando Hobbes, "no es la sabiduría que hace la ley, sino la autoridad³", y si por acaso son los sabios que la elaboran, es verdad que están al servicio de los que dominan.

Es en parte así, con el derecho del trabajo, como se puede constatar en la lectura del libro "Convención Colectiva entre las Fuentes del Derecho del Trabajo" del jurista lusitano José Barros Moura, donde demuestra que este derecho es útil a la burguesía pues obviamente, nunca deseó un derecho de protección de los trabajadores. Su estrategia es de hacer concesiones políticas con vistas a reducir las tensiones sociales retirando fuerza a la lucha de clases.

Las cosas son mucho más complejas pues este derecho favorece la concentración capitalista actuando sobre las condiciones de la competencia con lo que benefician sectores más fuertes y aptos de la clase dominante en detrimento de otros sectores.

Así para aquéllos que les parece que el derecho de trabajo fue creado única y exclusivamente para los trabajadores resulta la pregunta; ¿será que este mismo derecho no sirvió para un control mayor, opresión y aumento de las desigualdades económico sociales?

Creemos que el pleno implemento de los institutos de flexibilización, desreglamentación y por fin el derecho del trabajo mínimo reencenderán debates y modificaciones más profundas en los pilares de la estructura social y que seguramente ayudarán a disminuir el abismo en que se encuentra la burguesía y el proletariado en gran parte debido al propio derecho de trabajo que debería proteger al trabajador.

³ **Ibid**, pág. 24.

Ningún ordenamiento jurídico consigue acompañar los avances sociales, una vez que la ley, por su naturaleza, es rígida en el tiempo. Cualquier propuesta de mejoría en el derecho del trabajo, mientras más fomentación de endurecimiento y multiplicación de las leyes y su ejecución, no pasará de exploración del desespero inconciente de la sociedad y forma de ocultar los verdaderos problemas a ser enfrentados.

Pesquisas revelan que el derecho del trabajo solamente interviene en un reducidísimo número de casos, siendo imposible determinarse estadísticamente el número de trabajadores que dejan de ingresar en el sistema por diversos motivos. Se arguye que si se tuviera en cuenta el número de trabajadores que laboran al margen de los derechos asegurados en la legislación de trabajo, o sea la suma de los llamados informales que pasan a lo largo del conocimiento o de la actuación de la justicia laboral; por ser desconocida, no identifica a los trabajadores, porque son alcanzados por la prescripción, por su objeto de composición extrajudicial, o porque no son probados, etc..., por lo tanto, se verifica que el trabajo registrado de por la labor que realizan los órganos administrativos y judiciales que velan por la protección de los derechos de los trabajadores, es en lo mínimo insatisfactoria.

De lo anterior, surge la interrogante, ¿cómo creer normal un sistema administrativo y jurisdiccional en materia laboral que sólo interviene en la vida social de manera tan insatisfactoria estadísticamente? Todos los principios o valores sobre los cuales tal sistema se apoya (la igualdad de los ciudadanos, el derecho a justicia, principio protector del trabajador, etc..) son radicalmente depurados, en la medida en que sólo se aplican, a aquel pequeño número de casos, que son aquellos trabajadores con contrato firmado los que vengan a reclamar frente a la justicia de trabajo con éxito.

El derecho del trabajo, por lo tanto, debería tener un papel secundario en el control de los conflictos sociales. Frente a eso, el derecho del trabajo que se

vislumbra en el horizonte, es el de la intervención mínima, donde el Estado debe reducir lo máximo posible su acción en la solución de los conflictos.

En este contexto se propone la flexibilización, desreglamentación y la desinsitucionalización de los conflictos laborales, restándole al Estado aquello que sea efectivamente importante a nivel de control. Frente a esta realidad, el ideal de esta nueva tendencia, es buscar la minimización de la utilización del derecho del trabajo impuesto por el Estado, a través de una proposición básica que es la flexibilización; cuyo fundamento según Arturo Hoyos debe ceñirse por el uso de los instrumentos jurídicos que permitan el ajustamiento de la producción, empleo y condiciones de trabajo a la celeridad y permanencia de las flotaciones económicas, a las innovaciones tecnológicas y otros elementos que requieren rápida adecuación.

1.1 Definición

El derecho laboral brinda el amparo a los trabajadores y la consecución de una igualdad sustancial y práctica para los sujetos envueltos en la relación laboral, que son el trabajador y el patrono. El derecho de trabajo es conocido como el conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el Estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios. Por lo tanto no se presume la gratuidad del trabajo.

Se trata también, de una ramificación del derecho esencialmente relacionado a las convenciones colectivas de trabajo, marcadamente adherentes a la realidad, de lo que resulta también un especial dinamismo.

El derecho del trabajo está intensamente expuesto a la inestabilidad y a las diversas corrientes políticas. Este derecho, nació en una época de prosperidad

económica, caracterizada por cierta estabilidad de las relaciones jurídicas, y se concibió la intervención del Estado como un medio de elaborar una legislación detallada de las condiciones de trabajo, con vistas a forzar a los actores sociales a buscar la solución de sus conflictos.

El resultado de esa intervención es la característica básica de la reglamentación de las relaciones de trabajo; esa heteroregulación que provoca la rigidez de la legislación, pero que no ha sido necesariamente el bastión fundamental de la protección de los trabajadores, porque existe un gran abismo entre lo que regula la legislación laboral y lo que sucede en la realidad de los trabajadores guatemaltecos. Por otro lado, las persistentes crisis contemporáneas han tenido un impacto particularmente destructivo sobre el empleo (provocando el desempleo en masa), poniendo en la mesa de discusión el modelo tradicional del derecho del trabajo, tal como fue construido en su época áurea, en particular en los años sesenta, que presenta la necesidad de renovación y aplicación de nuevas doctrinas, que sin dejar de proteger al trabajador, velen por esa equiparación en la desigualdad económica que los separa de los empleadores.

Ese modelo tradicional de derecho de trabajo, asegura un incremento de tutela de los trabajadores, pero sido acusado de constituir factor de rigidez del mercado de empleo así como un medio para que aumente el costo de trabajo para un patrono y, en esa medida, de contribuir para la disminución de los niveles de empleo y consecuentemente como un estímulo al desempleo. En tal virtud, también es necesario que los empleadores se vean incluidos en las nuevas corrientes doctrinarias laborales, asegurando una mayor productividad en el trabajo a cambio de ese proteccionismo laboral del trabajador que constituye la ley laboral.

1.1.1 Realidad actual del derecho de trabajo

La realidad actual no es la misma de los años 60. Guatemala, no siendo la excepción ante la organización mundial, sufrió verdaderas alteraciones en el mercado de trabajo posguerra y en el nivel de desempleo y desestabilización de la economía, favoreciendo el surgimiento del llamado "mercado informal" de trabajo que, en regla, es constituido por la fuerza de trabajo dicha excedente, en función de la pequeña oferta de empleos.

Datos estadísticos indican un índice altísimo de la población económicamente activa, que integra este sector productivo. Tiene que llevarse en consideración la crisis económica de los años 80, provocada por el choque de los precios de petróleo que alcanzó una gama de países en Europa, y, así como en América Latina, provocó el surgimiento de nuevas formas de contratación generadoras de relaciones de trabajo atípicas.

Así, el contrato por tiempo determinado dejó de ser excepción, admitiéndose varios contratos intermitentes, de temporadas, contratos de formación, contratos de etapa y anticipó jubilaciones.

Es en virtud de esa realidad actuante del desempleo, en contraposición a la rigidez de la legislación, que se sembró en Europa un movimiento de ideas alrededor de los institutos de la flexibilización y desreglamentación, que a diario recauda nuevos pensadores, especialistas y principalmente los operadores del derecho del trabajo.

Sin embargo en Guatemala, la situación laboral cada día se vislumbra más crítica, pues los patronos se aprovechan de la demanda de puestos de trabajo, para establecer nuevas reglas en las relaciones de trabajo que muchas veces, atentan

contra la legislación actual, ofreciendo mínimas condiciones a los trabajadores, quienes por la necesidad de laborar y cubrir sus necesidades prioritarias, las aceptan. Una de estas condiciones, como la que provocó la presente investigación, siendo ésta, el pago por productividad y no por horas de trabajo, que favorece a personas jóvenes en etapa productiva y por el contrario, perjudica a aquellas personas de la tercera edad que no tienen la misma fuerza para producir.

1.2 Terminología

La terminología más adecuada es el derecho laboral o derecho del trabajo, ya que antes tenía varias denominaciones como: derecho social, legislación social, derecho industrial, legislación industrial y legislación laboral.

1.3 Naturaleza jurídica

La determinación de la naturaleza jurídica del derecho laboral es de utilidad teórico-práctica, evidente para sistematizar las normas, establecer la jurisdicción competente y determinar las sanciones punitivas en los casos de trasgresión por los destinatarios de aquellas. El tema ampliamente debatido ha originado distintas direcciones doctrinarias nominadas así:

- a) Publicista: tendencia según la cual el derecho del trabajo es derecho público.
- b) Privatista: sostiene que pertenece al campo del derecho privado.
- c) Dualista: esta posición afirma que es un derecho mixto por cuanto las normas laborales protegen el interés individual y colectivo.

Frente a la clásica distinción entre derecho público y privado otros juristas afirman que el derecho laboral constituye un tercer género nuevo e independiente de aquellos. Le asignan por tanto una naturaleza sui generis.

La solución más aceptable desde los ángulos científicos y filosóficos con base en los sujetos y fines de la relación jurídica, es la que le atribuye naturaleza dualista o mixta.

1.4 Caracteres

En la época contemporánea de nuestro siglo, el derecho laboral sólidamente estructura como núcleo de principios, instituciones y normas legislativas codificadas, presenta caracteres prominentes que lo distinguen de las ramas tradicionales de la ciencia jurídica. Se enunciará del modo siguiente; como una nueva rama no tradicional del derecho positivo.

Su estructuración como cuerpo de doctrinas y sistema de normas para dar soluciones justas a la cuestión social, es reciente. Se propone primordialmente; primero, asegurar un mínimo de derechos y garantías para la prestación del trabajo, compatibles con la dignidad de la persona humana; segundo, compensar la inferioridad económica de los trabajadores en relación de dependencia frente a los empleadores, otorgándoles protección jurídica preferente, en consonancia con las posibilidades económicas de cada país.

Es una rama jurídica diferenciada de las demás, por referirse a las relaciones jurídicas establecidas entre personas determinadas (trabajadores) que ponen su actividad física o intelectual, en forma subordinada, al servicio de otras que la remuneran (empleadores) y a las de éstos y aquéllos con el Estado, en su carácter de ente soberano, titular de la coacción social.

Por otro lado, es una rama jurídica autónoma porque contiene principios doctrinarios propios y especialización legislativa, independiente del derecho común. Consagra la moderna concepción dignificadora del trabajo como función social, para separarlo del ámbito de las relaciones puramente patrimoniales que lo consideraban una simple mercancía.

Está destinado a superar la lucha de clases. El derecho del trabajo ya no constituye un derecho de clases, como lo fue en sus orígenes, sino que se basa en el principio de la igualdad jurídica para equilibrar la desigualdad económica entre el trabajador y el empleador.

Tiende a la unificación internacional y a la codificación. Débese a razones predominantemente económicas, la estructuración de un derecho universal del trabajo.

Las leyes del trabajo son de orden público. Para precisar esta característica, es necesario determinar el concepto jurídico de orden público, a fin de no confundirlo con el derecho público. En éste, entra como sujeto de la relación jurídica el Estado, ente soberano, y el fin propuesto es el interés general, cuyo cumplimiento es forzoso.

1.4.1 Autonomía

Después de seguir un proceso de integración, similar al de otras ramas de la ciencia jurídica, el derecho laboral adquirió sustantividad propia. Así esta disciplina jurídica se emancipó de las preexistentes ramas señaladas en el cuadro general de la clasificación del derecho positivo, y cuenta hoy con una triple autonomía: científica, jurídica y didáctica. Todas se prestan mutuo auxilio, dadas las zonas comunes que presenta. Ninguna de ellas puede subsistir sino en íntima coordinación e interdependencia con las demás.

La autonomía se manifiesta de las siguientes formas:

a). Autonomía científica: Esta se manifiesta en el hecho de que las diversas materias e instituciones del derecho laboral, son susceptibles de una sistematización orgánica que da como resultado un orden de estudio homogéneo y extenso.

b) Autonomía jurídica: El derecho laboral revela autonomía jurídica, porque tiene: Principios doctrinales propios, distintos de los del derecho tradicional, que complementan y sirven de fundamento a las normas positivas.

c) Especialización legislativa. Las relaciones individuales o colectivas de trabajo quedan reguladas y protegidos los sujetos que en las mismas intervienen, por normas dictadas exclusivamente con esta finalidad.

d) Jurisdicción especial. Las normas jurídico-laborales sustantivas que se proponen el equilibrio económico-social y la tutela de la parte económicamente más débil en la relación trabajador-empendedor, requieren para su cumplida actuación, un sistema procesal eficaz dotado de tecnicismo, celeridad y economía.

e) Autonomía docente: La extensión e importancia teórico-práctica de la materia estudiada, así como su codificación de fondo y forma, justifican en la esfera de las especializaciones didácticas, para proclamar la autonomía de la enseñanza universitaria del derecho laboral.

1.5 Relación del derecho de trabajo con otras disciplinas

El derecho de trabajo, no puede sobrevivir solo, necesita de otras ciencias especialmente en las lagunas legales, de allí surge sus relaciones con las ramas del derecho público y privado.

1.5.1 Derecho público y privado

El derecho laboral tiene especialmente relaciones e interferencias con las diversas ramas del derecho público y privado, sobre las que ha influido durante el curso de su evolución, modificando tradicionales conceptos e introduciendo formas

en sus instituciones mediante la socialización de las libertades que no existen sólo en beneficio del hombre, sino también para la sociedad de que forma parte.

1.5.2 Derecho constitucional

Dicha rama del derecho público interno estudia la Constitución de un país, esto es, la organización jurídica de la vida integral del Estado. De ahí que una Constitución sea el mismo derecho constitucional reducido a normas prácticas declarativas, preceptivas o imperativas, dictadas por el pueblo en virtud del poder constituyente, como dueño de la soberanía originaria.

Por tanto, las normas jurídico-laborales han de conformarse a los principios y garantías fundamentales proclamados en la Constitución de cada país. Todas las constituciones modernas de contenido liberal-social, consagran principios políticos, económicos y financieros.

1.5.3 Derecho político

La política social: antecedentes, concepto, fines y orientación contemporánea. El derecho político estudia el aspecto jurídico de la organización y funciones del Estado.

Tiene por objeto estudiar la teoría general de Estado, que comprende: el concepto, elementos, soberanía, personalidad, fines, formas del Estado y las formas gobierno. Este derecho se halla constituido por dos elementos: jurídico y político. En consecuencia, guarda vinculación con la política o ciencia práctica del Estado.

En efecto, la concentración de capitales, el desarrollo de la gran industria y la abstención completa del Estado para intervenir en la vida económica y social de la nación, posición ésta sustentada por el individualismo político y el liberalismo

económico, sumieron en la época señalada a las masas proletarias de las fábricas y talleres, en condiciones precarias de existencia e indefensión social.

El trabajo fue considerado entonces, independientemente de la persona del trabajador, como una mercancía semejante a las demás y sujeta a la ley económica de la oferta y la demanda que determinaba las condiciones de su utilización por el empresario capitalista.

1.5.4 Derecho administrativo

La rama del derecho público mencionada, regula las actividades del Estado respecto de la institución y funcionamiento de los servicios públicos y las relaciones del ente gobernante con los particulares por razón de los mismos.

En opinión de ilustrados especialistas, el derecho administrativo es la dinámica del derecho constitucional pues, el conjunto de principios y normas que lo integran, disciplinan la actividad total del estado para el cumplimiento de sus fines.

En todos los países, existe una organización administrativa del trabajo, esto es, órganos del Estado instituidos con distintas denominaciones: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Dirección General de Trabajo, Inspección General de Trabajo, Instituto de Seguridad Social y Juzgados de Trabajo y Previsión Social, para atribuirles como funciones: el régimen del trabajo y de la seguridad social, la fiscalización del fiel cumplimiento de las leyes y reglamentos laborales.

1.5.5 Derecho penal

Como sistema positivo, el derecho penal comprende el conjunto de normas jurídicas que determinan los delitos, las penas y medidas adecuadas para prevenir la criminalidad. De ahí sus vinculaciones con el derecho laboral.

Pueden acaecer con motivo del desarrollo de las huelgas de trabajadores, de los paros o cierres patronales, del uso violento de medios de acción directa en los conflictos laborales colectivos o de la perturbación arbitraria del orden y la disciplina en el trabajo, hechos delictuosos comunes que caen dentro de la órbita del derecho penal.

1.5.6 Derecho procesal del trabajo

Como rama del derecho, el derecho procesal comprende el conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado para la aplicación de las leyes de fondo.

Ahora bien, en los términos técnicos del derecho procesal, jurisdicción es la potestad conferida por el Estado a determinados órganos para administrar justicia en los casos litigiosos.

Las normas laborales substantivas, serían ineficaces sin el sistema adecuado y necesario, para imponer a los destinatarios su debido acatamiento. En cuanto a su organización, competencia y procedimiento, ella constituye una especialización de la justicia para conocer los litigios del trabajo, dirimirlos y ejecutar las decisiones que hubieren pasado en autoridad de cosa juzgada.

La jurisdicción especial del trabajo, originó el desenvolvimiento teórico-práctico de la disciplina jurídica nominada derecho procesal del trabajo. Su contenido se halla integrado por las nociones fundamentales de todo derecho procesal, a saber: la jurisdicción, la acción y el proceso.

Dicha disciplina jurídica, mantiene relaciones de interdependencia con el derecho procesal común, porque éste es de aplicación supletoria, a falta de normas procesales de trabajo.

1.5.7 Derecho civil

El Derecho civil o derecho privado común, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones más universales de las personas, respecto a la familia y la propiedad. Su contenido se halla integrado por las siguientes instituciones: familia, propiedad, obligaciones, contratos y sucesiones.

Por su amplio significado normativo, el derecho civil es supletorio del laboral, y se lo aplica a falta de normas legales o contractuales de trabajo que diriman el caso controvertido.

1.5.8 Derecho mercantil

El derecho comercial o mercantil, como rama del derecho positivo privado, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones derivadas del comercio. En otros términos, establece reglas especiales para los comerciantes y los actos de comercio, que hacen pasar las mercancías de quienes la producen a quienes las consumen.

Dicha rama del derecho privado tiene vinculaciones con el derecho laboral, porque las leyes del trabajo o de previsión y seguridad social, extienden sus beneficios y garantías mínimas a los empleados de comercio, y debe cumplirlas el empresario comercial para la contratación de los servicios de sus auxiliares.

1.5.9 Derecho internacional público

El estudio de esta rama del derecho, comprende el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre los estados como entes soberanos o con otras organizaciones internacionales creadas por acuerdo de los mismos. Al enunciar los caracteres relevantes del derecho laboral, hemos destacado su tendencia universalista alcanzada mediante convenciones internacionales, conferencias y

tratados bilaterales o plurilaterales que regulan instituciones análogas en países de distintas razas y culturas.

1.5.10 Derecho internacional privado

La protección del trabajo de los nacionales en el extranjero y el de los extranjeros fuera de su patria. Dicha rama de la ciencia jurídica que tiene su raíz en los derechos internos privados, establece las normas aplicables cuando una misma relación jurídica se ha originado o desarrollado bajo distintas soberanías. Su objeto es el estudio de aquellas relaciones que interesan a más de una regla jurídica nacional, para resolver los conflictos surgidos por la diferencia de legislación entre los distintos países.

1.6 Importancia económica social

Los fines económicos del derecho del trabajo se reducen a elevar la participación del trabajador en la renta nacional sin perturbar la producción, sino ante bien estimularla. El derecho laboral ejerce un preponderante influjo en la vida económica por su contenido normativo y amplio sentido proteccionista de la población que pone su actividad profesional al servicio de otra persona o entidades para la producción de bienes y servicios con que satisfacer las necesidades humanas.

1.7 Importancia político social

El derecho laboral debe orientarse hacia un propósito social definido, es decir, el bienestar físico, intelectual y moral de la clase trabajadora mediante la promoción de una aceptada política que determine la posición de Estado frente a los problemas sociales.

CAPÍTULO II

2. La flexibilidad en el derecho de trabajo

2.1 La teoría de la flexibilidad

En esta ponencia, nos proponemos explorar algunas de las repercusiones que tienen las actuales transformaciones del mundo del trabajo en el derecho laboral. El derecho se integra con una dimensión normativa, pero además no puede ignorar otros elementos del mundo jurídico; entre ellos:

- a) los hechos de la realidad sobre los cuales se aplica (dimensión sociológica) y
- b) los valores (dimensión deontológica o valorativa del derecho).

Por su parte, la complejidad del objeto de estudio es decir, el trabajo requiere una necesaria observación multidisciplinaria, por parte –al menos- de juristas, sociólogos y economistas, así como en el campo de las relaciones laborales.

Los cambios que en la conformación clásica del mundo del trabajo, y en la específica valoración de éste, se manifiestan en aspectos que, desde fines del siglo XX, pretenden cuestionar radicalmente el esquema en torno del cual se originó el derecho laboral.

En la actualidad una considerable cantidad de personas trabaja en el sector informal; otras actúan en un sector aparentemente autónomo (regulado por el viejo derecho civil o por el derecho comercial, intentando excluir el derecho del trabajo); y

surgen nuevas formas de empleo "atípicas" en el propio campo de los trabajadores subordinados.

Cabe identificar y distinguir por lo menos dos tipos de crisis o cuestionamientos, ordenándolos (de acuerdo con su gravedad) de menor a mayor:

a) El ocaso del trabajo subordinado tal como se lo entendió en el período de ascenso de la sociedad industrial (como fue concebido en la etapa que coincide con la formación y consolidación del derecho del trabajo y de la seguridad social), y el surgimiento de las llamadas "nuevas formas de empleo" o "formas atípicas".

b) La alegada decadencia del trabajo subordinado en general, y el discreto retorno del arrendamiento de servicios conocido como el trabajo autónomo en el marco de las relaciones civiles o comerciales, no laborales. La regulación estatal especial del trabajo subordinado tiene su origen en el siglo XIX y se desarrolla en el siglo XX.

La flexibilización del trabajo distingue como razones o fundamentos inmediatos, por una parte, el reconocimiento de un campo de relaciones especiales (diferentes de las mercantiles) entre empleadores y trabajadores, y por otro lado, el carácter inadecuado e insuficiente del derecho civil para regir el contrato de trabajo.

Originalmente orientado a la regulación del trabajo obrero industrial ("legislación industrial", "derecho obrero"), el derecho laboral fue ampliando sus fronteras, abarcando sectores y modalidades (empleados de comercio, rurales, administrativos y de servicios, funcionarios públicos) que inicialmente no estaban comprendidos en su ámbito de aplicación.

En Europa, la intensificación de la intervención estatal en las relaciones de trabajo es una consecuencia de la revolución industrial y una característica de la etapa que Saint Simon popularizó con el término "industrialismo" y Comte calificó como "sociedad industrial".

El período de conformación y consolidación del derecho laboral como disciplina jurídica autónoma, coincide con el apogeo de la sociedad industrial y del modelo taylorista- fordista. No obstante, la afirmación debe ser relativizada. El derecho laboral no es sólo el producto de una sociedad industrializada, aunque el desarrollo industrial y la existencia de núcleos obreros fabriles facilitan su desarrollo.

El trabajo típico o forma tradicional de empleo ha sido caracterizado como el empleo asalariado a tiempo completo, en un único lugar, para un único empleador, por un período indefinido. Ciertamente, no era la única modalidad de trabajo. El derecho laboral clásico también preveía figuras que ahora podrían ser calificadas como atípicas (atipicidad en la temporalidad, como los zafrales y los eventuales; y en la organización empresarial, como los trabajadores a domicilio).

Pero lo que predominaba, era el concepto según el cual el trabajo para una empresa era una relación jurídica establecida para durar, que permitía ganarse el sustento con cierta seguridad. La visión jurídica se completa con dos elementos básicos:

a) La idea de que el viejo arrendamiento de servicios había sido sustituido por el contrato de trabajo, o –si subsistía- lo hacía como una figura residual o en desaparición; y

b) La presunción de laboralidad, que permite considerar celebrado el contrato de trabajo, por el mero hecho de que una persona haya prestado sus servicios a otra (presunción que ha sido consagrada en forma expresa en el Código de Trabajo de Guatemala, considerado como pilar fundamental del proteccionismo del Estado sobre el trabajador).

Finalmente, el modelo comprende algo más que las relaciones entre las partes. El salario deja de ser la retribución de una tarea, y se constituye una nueva relación salarial, que asegura derechos, da acceso a prestaciones fuera del trabajo (enfermedad, accidentes, jubilación) y permite una participación ampliada en la vida social (consumo, vivienda, educación e incluso ocio)³.

En un análisis del contexto ideológico, político, social y económico del orden jurídico laboral, el autor D'Antona ha identificado los siguientes "pilares de la identidad del derecho del trabajo que conocemos":

- a) El Estado-nación.
- b) La gran fábrica.
- c) El pleno empleo.
- d) La representatividad general del trabajo a través del sindicato,

Este modelo típico de la relación de trabajo entra en crisis en la década de los setenta. En realidad, es la crisis de cada uno de los elementos o pilares señalados.

Los estados nacionales se debilitan; se introducen cambios en la organización de la producción y del trabajo; la desocupación y el sector informal avanzan; y ello repercute en la acción sindical y sus instrumentos.

Algunos de los componentes del contexto de la flexibilización laboral son, por ejemplo; la declinación de la industria y la importancia creciente del sector de servicios; las nuevas formas de organizar la producción; el surgimiento o resurgimiento de "formas atípicas" de empleo; y el sector informal.

Sin embargo el presente trabajo se presentará un breve análisis sobre la evolución histórica de la flexibilización laboral en el mundo el cual se ha provocado serias transformaciones tanto a nivel social, jurídico y económico.

Es interesante destacar que este fenómeno ha provocado un nuevo tratamiento del derecho laboral en relación con la economía el cual ha traído ciertas discusiones y posiciones de parte de los juristas laboristas y de los economistas quienes cada uno de ellos exponen ciertos puntos de vista sobre el funcionamiento del mercado laboral además de hacer referencia a la evolución de nuestra legislación laboral a partir de la manifestación de esta nueva etapa del derecho laboral en la Argentina.

La flexibilización laboral es un fenómeno muy importante de la sociedad contemporánea, en torno al cual se han generado diversas teorías, mismas que se entrecruzan en debates muy fructíferos, unas demostrando sus consecuencias negativas para la sociedad, otras mostrándolo como la expresión de una nueva organización social.

El objetivo es el de comprender, a partir de argumentos sustentados en un buen acumulado teórico, la flexibilización del trabajo. El que sea un ejercicio de comprensión no quiere decir que se detenga en tal estadio. Lo importante es pasar a la acción comunicativa, llevarlo al ámbito de la discusión en organizaciones sociales que padecen las consecuencias del fenómeno.

2.2 Definición de flexibilización laboral

Se considera como punto de partida a la flexibilización laboral como un fenómeno de gran importancia de los últimos tiempos teniendo en cuenta que dicho movimiento ha tenido sus orígenes en Europa en los años 70, luego trasladándose a América Latina llegando por último a nuestro país durante los años 90 provocando un gran impacto en el mercado laboral incorporándose como novedad la aplicación de la economía al derecho laboral generando grandes discusiones entre los juristas laboristas y los economistas ortodoxos en torno a la aplicación de las leyes laborales y su eficiencia económica.

Por primera vez se ha introducido una nueva idea del derecho laboral asociado a la economía que por cierto implica una transformación de gran magnitud en todos los sectores de la sociedad.

La flexibilización laboral es aquel proceso en virtud del cual se manifestó la introducción de nuevas técnicas tendientes a incrementar la competitividad en el mercado y la disminución del poder sindical los cuales influyeron en el debilitamiento de los principios protectorios y por ende al proceso de cambio provocando asimismo modificaciones en la conducta de los individuos pero que sin lugar a dudas nos ha demostrado que ha provocado un efecto contrario al esperado del pleno empleo sino más desocupación.

Este fenómeno ha provocado además la aparición de nuevas modalidades de contratación y que colocó en tela de discusión la dicotomía existente entre el trabajo subordinado y autónomo que fue recibido a nivel mundial aunque dependiendo de las constantes variantes de cada modelo.

1.2.1 La flexibilización y desreglamentación del derecho de trabajo

Las estadísticas oficiales esconden una brutal rebaja de empleos de calidad en la industria y en los bancos – compensados parcialmente por la "generación" de empleos precarios en el comercio y en los servicios. Si proyectamos esa tasa de desempleo (abierto y oculto) para todo el país, los desempleados sumarían más de un 25% de la población económicamente activa lanzada a la más cruel exclusión social.

Delante de esta lamentable situación pensamos que el derecho del trabajo guatemalteco debe adaptarse a los nuevos tiempos, pues, perdura hace más de cincuenta y cinco años, marcado por el fuerte intervencionismo estadual, reflejando el autoritarismo de la época en que fue generado, pomposo, complejo a veces oscuro, preponderantemente constituido de normas de orden pública, habiendo contribuido para el inmovilismo empresarial y estímulo a la especulación financiera, inclusive con la aplicación de capital extranjero.

Este cuadro se vuelve obsoleto en la medida que, actualmente, nuevas condiciones de vida, nuevos son los desafíos presentados, nuevos problemas a enfrentar, por eso es imposible pretender que continúe el derecho del trabajo a desempeñar el mismo papel, por más eficiente que antaño se haya presentado, ya que, continuar con la misma armadura protectora estatal sería condenarlo a la ineficacia.

La legislación del trabajo tiene que estar más abierta a la economía y a las necesidades de adaptación conjuntiva, se asiste al fin del siempre más, es decir, de la creencia del progreso social ilimitado y sin retroceso, por el incremento de regalías para los trabajadores. En verdad la conjuntiva ha forzado a los trabajadores a soportar condiciones de trabajo menos favorables y – aquí y allí – ver retiradas

conquistas que se pensaba estar solidamente implantadas. Se habla al mismo tiempo, de "desreglamentación", o sea, de la progresiva supresión de reglas imperativas. Como el correspondiente aumento de la libertad de estipulación. Se verifica un significativo retroceso de la fuerza imperativa de las leyes de trabajo, admitiéndose que las convenciones colectivas se adapten con vista a sectores o empresas en crisis.

En total, la era de la flexibilización y desreglamentación apoya que la legislación del trabajo deberá estar más abierta a la economía y a las necesidades de adaptación conjuntiva. En el fondo, es la lógica de los ciclos económicos a repercutir sus efectos en el funcionamiento de los sistemas de protección de los trabajadores.

2.2.2 Papel del estado en la flexibilización y la desreglamentación

En la importante cuestión que envuelve la definición del papel del Estado en las relaciones de trabajo de la sociedad contemporánea, parece fundamental admitir que la reducción del tamaño del Estado no puede volverlo capaz de mediar los conflictos, bajo pena de dejar a la gran mayoría de los trabajadores sin cualquier defensa, completamente dominada por los grandes grupos económicos y financieros, que tienen en el lucro el único objetivo de sus acciones.

Esos fenómenos (desreglamentación y flexibilización), corresponden apenas a un nuevo espíritu del Estado menos centralizado, más abierto a los grupos naturales, y más preocupado con la eficacia y bienestar de la comunidad como un todo y no apenas de una parcela de privilegiados. Tenemos así, la firme convicción de que la flexibilización y la desreglamentación se presentan como mecanismos útiles de desenvolvimientos de las relaciones laborales y que necesitan ser bien utilizados y comprendidos por todos los actores sociales. Estos referidos mecanismos deberán

así, tener de prioridad política, asociada la opción por ejecutar un conjunto de políticas y acciones capaces de unir la estabilidad con crecimiento e inclusión social.

2.3 La flexibilización laboral, su origen y evolución en Europa y América Latina

La flexibilización laboral se ha considerado como uno de los temas mas frecuentes en los últimos tiempos. Esto ha provocado la aparición de diversas modalidades de conflicto colectivo además de una regulación atípica y restrictiva del mismo. Acontece como propuesta fundamental una flexibilización de la legislación laboral con ciertas connotaciones: eliminación, disminución, debilitamiento o adaptación de la protección laboral clásica con el objetivo de incrementar el lucro y la expectativa fundamental de mejorar el empleo o los roles competitivos a través del incremento de la inversión.

2.3.1 La flexibilización laboral en Europa

Muchos juristas han considerado que la llegada del derecho laboral ha sido dificultosa dado que en Europa surge la necesidad de una justicia social y la protección de los trabajadores llevando consigo los principios de igualdad, fraternidad y libertad; es así como Paul Durand ha considerado que el derecho del trabajo es de orden moral ya que la misma sociedad ha contemplado que el trabajo sea sometido a las leyes del mercado.

En España siguiendo al Profesor Alfredo Montoya Melgar, en su libro, "Las fronteras del Derecho del Trabajo" manifiesta que ha operado la transformación de las relaciones laborales a tono con la integración a las comunidades europeas,

aceptando sus formas de contratación, conforme surge la exposición de motivos de la ley 32/84 de reforma del estatuto de los trabajadores.

La acción flexibilizadora se manifestó a través de la facilitación de los despidos con notable proteccionismo con un sistema amplio de contratos temporales, cuyas modalidades de contratación quedaron establecidas como eje de la política de empleo, extendiéndose inclusive a los trabajadores acogidos al subsidio de desempleo sin pérdida del mismo ya quienes accedían por primera vez al empleo.

En Italia Marcelo Pedrazzoli en el trabajo "Las nuevas formas de empleo y el concepto de subordinación o dependencia" se utilizó la flexibilización en materia laboral para incrementar el trabajo en la población más joven; su primera manifestación fueron los contratos de "formazione e favore" de cuya reglamentación se desprende que las empresas privadas y los entes económicos públicos, previa aprobación de un proyecto de formación financiado pro fondos regionales o empleo, siendo la principal novedad aportada por la reforma la introducción de un nuevo contrato estable para jóvenes menores de 29 años, categoría de edad en la que el desempleo alcanzaba el 42%.

2.3.2 La flexibilización del trabajo en América Latina

La autora Adriana Marshall en su obra "Protección del empleo en América Latina: las reformas de los 90 y sus efectos en el mercado de trabajo" del Center for international studies, University of Toronto, Conicet Ides, destaca que un estudio comparativo de las mismas que varían sustancialmente en el grado en que coartan el libre albedrío empresarial, concluye que la legislación que regula contratos y despidos, si bien al afectar el comportamiento de empresarios y trabajadores contribuye a moldear el mercado de trabajo, no tiene impacto significativo sobre el

desarrollo de variables macroeconómicas (empleo, productividad, exportaciones) determinadas por factores más cruciales.

En Argentina Luis Beccaria y Pedro Galin consideran que "ninguno de los estudios conocidos ha aportado evidencia empírica sustantiva respecto de las repercusiones negativas de las regulaciones laborales para la competitividad".

2.4 La denominada parasubordinación en la flexibilización laboral

El fenómeno de la flexibilización laboral ha presentado distintas variables en los varios países del mundo, lo cual ha traído consigo una serie de transformaciones operadas en el ámbito de la producción, la mano de obra se requiere a través de vías jurídicas distintas a la que propone el contrato de trabajo, que no permiten ser calificadas a priori y se centran en un tercer género denominado como parasubordinación.

En tal sentido la experiencia italiana no ha sido coherente ya que el legislador delega en la convención colectiva la calificación y regulación de numerosos contratos atípicos. La parasubordinación es calificada como una zona residual de la flexibilización laboral lo cual implicaría un modelo en el cual se presenta con múltiples relaciones jurídicas que se gestan a partir de los nuevos modos de producción y la demanda de mano obra destinada a prestar especialmente servicios que antes eran asumidos por la empresa nos llevaría a pensar si resultaría conveniente su inclusión en el derecho laboral.

Estas nuevas tendencias requieren ajustar la dinámica de las relaciones laborales a una nueva estructura sobre la base de nuevos presupuestos, una visión del concepto de dependencia, del concepto de trabajador y de la protección que

reclama, un replanteo de la presencia e intensidad de las tutelas no en orden a criterios uniformes sino éticos, reformulados no exclusivamente a través de la legislación sino mediante la "regulación cerrada y vinculante" simbolizada no ya en la rigidez de la norma legal sino en la norma colectiva, situación que compromete el principio protectorio, la dependencia y la estabilidad en el empleo.

Es decir que frente a este panorama nos encontramos con un derecho del trabajo basado en la desigualdad que presupone la subordinación en sus aspectos técnicos, jurídico y económico lo cual implicaría que los empresarios estén en mejores condiciones de adaptarse a las fluctuaciones del mercado laboral frente a la cada vez más exigente competencia internacional. Sin embargo, este ajuste esta dirigido a disminuir costos que se manifiestan en una acelerada alza en la tasa de desempleo.

Ello ha dado lugar a considerar este género de la parasubordinación como un efecto negativo de la flexibilización si bien se ha ido insertando políticas tendientes a proteger los ingresos de los desocupados no ocurriendo lo mismo en Latinoamérica ya que no ha tenido los efectos esperados.

2.5 El impacto de la flexibilización laboral en América Latina

La década del 90 ha sido de gran significación en América Latina dado que ha sido el epicentro de los grandes procesos de transformación estructural a nivel local y global que han afectado el rol del Estado, el mercado y la sociedad.

Es así como lo manifiesta el autor Pablo Aparicio en cuanto a la importancia exclusiva y excluyente asignada al rol de la economía y de las fuerzas reguladoras del mercado en torno a la organización, distribución y producción social; sin embargo

podemos observar que hay una impronta económica cuyas características de naturaleza reduccionista y unidireccional imperaron en este largo proceso de metamorfosis tendiente a desestimar la necesidad de impulsar procesos democráticos de acompañamiento de reformas estructurales y de debates y consensos entre la sociedad civil, la sociedad política, el sector económico local e internacional a la hora de evaluar la viabilidad y dimensión de los cambios sociales a ejecutar.

Diversas instituciones como el BID, UNESCO, CEPAL, OIT, CEJU (Chile) entre otras, han constatado que en la mayoría de los países de América Latina y el caribe se ha ido produciéndose una postergación de manera deliberada de los grupos sociales acreditándose como uno de los tantos efectos que ha provocado la flexibilización laboral, como así también la debilidad de la generación de empleo productivo, altas tasas de desempleo y la débil recuperación de los salarios reales.

Asimismo se ha manifestado que la flexibilización laboral era un pensamiento simplificador dado que en el diseño de la misma no se habían tomado en cuenta los puntos de partida, los contextos, los protagonistas y la compleja trama de lógicas que se entrelazan (económicos, sociales, tecnológicos entre otros).

Uno de los mayores impactos de la flexibilización laboral en América Latina ha sido el desempleo que se caracteriza como una amenaza para las clases sociales configurándose una postergación de posibilidades en todos los órdenes (social, económico y jurídico); se considera que este fenómeno social trascendente se acrecienta de modo estrepitoso y sin precedentes constituyéndose en un telón de fondo intrínseco a todos los contextos históricos y sociales en el marco de la globalización.

Varios son los factores que acompañan al desempleo en América Latina que se deben conocer y que posiblemente sea un común denominador en la mayoría de países excluyendo posiblemente a España, y estos son:

a) Incapacidad del mercado de trabajo para reclutar a grupos desprovistos de competencias, conocimientos y calificaciones actualizadas y suficientes y garantizar a nivel universal una participación irrestricta en los servicios sociales tradicionales asociados con la posesión de empleos estables.

b) La precarización de oportunidades de empleo en términos cuantitativos y cualitativos que predominan en el actual mercado de trabajo; a ello se adhiere el incremento de la pobreza y la desigualdad en la distribución social de las oportunidades educativas en materia de planificación educativa.

c) La prematura de insertar a los jóvenes en el mercado laboral obligados a contribuir al sustento económico de su familia llevando a un abandono total o parcial del sistema educativo.

Es importante destacar que las múltiples reformas que acontecieron en los diversos países de América Latina como Argentina (1990), Colombia (1990), Ecuador (1991) se reformaron la protección frente al despido y se flexibilizó el contrato de trabajo argumentando que los cambios serían positivos para el desarrollo del empleo.

En cambio, Brasil (1988) y Chile (1990) se modificaron ciertos aspectos de la legislación laboral con el propósito de ampliar la protección de los trabajadores. En Venezuela la reforma se caracterizó por una intensificación de la protección frente al despido ya que en 1990 se introduce la estabilidad en el empleo susceptible de reemplazo por el doble de la indemnización normal a cargo del empleador y los

despidos por causas económicas o tecnológicas adquirieron el mismo status que el despido injustificado; en tanto que en Chile el costo del despido se incrementó en forma considerable, pero sólo alcanzó a los trabajadores con más de cinco años de antigüedad en la empresa ya que se duplicó aproximadamente el techo de la indemnización (de un mes por año de antigüedad), de cinco meses a 330 días.

En consecuencia, en América Latina la legislación laboral tiende a fijar el mínimo de protección frente al despido arbitrario o por causas económicas éste opera también como estándar máximo pero que de todas maneras ha operado de manera distinta en los diversos países ya mencionados sin dejar de mencionar que la flexibilización laboral introduce como novedad la vinculación del derecho laboral con la economía lo cual resultará para muchos poco común pero si podría presentarse como una posible herramienta para evaluar los posibles efectos que ocurren en nuestro mercado laboral en la actualidad.

2.6 Las instituciones laborales frente a la flexibilización laboral

Ingresamos ahora pues de lleno a la flexibilización laboral frente a las instituciones laborales y cuáles son los cambios que se han producido en el mercado laboral, lo cual ha dado lugar al surgimiento de los denominados tipos de flexibilización laboral, pero ante todo se define en principio, al mercado laboral como el lugar físico en virtud del cual participan del mismo el empleador y el trabajador en la realización de intercambios voluntarios que se manifiestan en la fijación de tareas de parte del primero y la prestación de mano de obra por parte del trabajador a cambio de una remuneración del empleador.

En el plano empresarial la flexibilización laboral ha sido relevante ya que ha tenido dos manifestaciones concretas a destacar como lo son:

a) Una feroz y dura competencia a nivel mundial y los conflictos externos que se han suscitado a consecuencia de las presiones que sufren a menudo las empresas. Ello ha traído como corolario, ciertas inestabilidades en lo que respecta al ambiente dentro del mercado laboral, en donde ciertos factores han contribuido como los cambios violentos de las tasas de interés o los incrementos de las tasas de inflación.

b) La creciente evolución de las negociaciones colectivas y la protección del empleo han provocado una cierta disminución de la capacidad empresarial en la adaptación de los grandes cambios estructurales.

2.6.1 Clases de flexibilidad laboral

Dentro de la flexibilidad laboral podemos distinguir dos tipos a saber:

a) Flexibilidad numérica

Aquí es donde las empresas tienen la facultad de poder actuar sobre el número de trabajadores; constituye una estrategia que va dirigida hacia el mercado de trabajo externo. Las empresas pueden establecer cambios sobre las funciones de producción despidiendo a los trabajadores descalificados y emplea aquellos que poseen condiciones necesarias. Es denominada también como "flexibilidad externa".

b) Flexibilidad funcional

En este caso es encuadrada sobre las tareas o actividades que se le asignan a los obreros. Esta orientada a un tipo de estrategia que tiene como base en el mercado laboral interno. En este caso la mano de obra va a tener un tratamiento más homogéneo en donde se producirán ciertos reciclajes del personal, determinar las tareas, teniendo como objetivo fundamental la conservación del factor trabajo

incrementando las calificaciones de los obreros. Recibe el nombre de "flexibilización interna".

Es de considerar que la flexibilidad numérica esta vinculada con la seguridad de empleo. El tema presenta ciertas dificultades en torno a las nociones de protección del empleo siendo considerado el mismo como el conjunto de disposiciones que protegen a los trabajadores contra el cese en un empleo permanente, fijo o bien la suspensión del contrato. La seguridad de empleo es el eje central en el debate o discusión que se suscita sobre la flexibilidad del mercado laboral.

Otra de las dificultades que presenta la flexibilidad numérica ha sido la discusión entre los objetivos de eficiencia y de equidad. Hay medidas que pueden favorecer a la protección del empleo en donde se puede tener como punto de partida en la interacción del mercado laboral. Otros consideran que pueden ser suscitadas por las negociaciones realizadas por los sindicatos y la patronal.

En lo que respecta a la flexibilidad funcional el principal problema que presenta, es la necesidad de un clima laboral apto en el lugar de trabajo; ello no depende de las leyes ni tampoco de los convenios, pero no es imposible concretarla dado que si existe un clima laboral favorable provocaría una mayor producción de parte de los trabajadores disminuyendo de esta forma la flexibilidad.

A modo de conclusión en el presente capítulo debemos considerar que la flexibilización laboral ha adoptado distintas modalidades desde el punto de vista económico y es de destacar también la influencia que tiene en el mercado laboral en su buen funcionamiento.

2.7 Juristas laboristas versus economistas ortodoxos en el mercado laboral actual

La flexibilización del derecho del trabajo ha traído consigo además de las múltiples transformaciones a nivel social sino también desde el punto de vista económico, lo cual ha generado un debate constante entre los juristas laboristas y los economistas ortodoxos en donde se manifiestan opiniones distintas respecto al funcionamiento del mercado laboral si representa o no beneficios para el trabajador en la prestación de sus tareas; desde el punto de vista económico es necesario establecer técnicas de protección que brinden toda la información necesaria reduciendo de esta manera los costos de transacción.

Los economistas en general han calificado al mercado laboral como un monopsonio estructural, desde el punto de vista de la ciencia económica es aquel mercado en el cual existe un solo comprador frente a un gran número de vendedores.

Se ha considerado que si el mercado laboral se configura como un monopsonio abandonado a si mismo, su funcionamiento no brindaría efectos demasiados eficientes. En este caso quien es el comprador u oferente es el empleador ya que compra mano de obra, pero en la actualidad el mismo lo hace de manera considerada su salario o como dirían los economistas su restricción presupuestaria.

En este tipo de mercado lo que debe establecerse como meta fundamental es la existencia de un contrato de trabajo en donde se pudiera establecer una reducción de la jornada laboral acompañado de un salario mínimo surtiendo efectos de bienestar en dicho mercado.

Hay un modelo propuesto por Lindbeck y Snower en donde analizan los mecanismos del mercado laboral como son los sindicatos y las normas de carácter público del derecho laboral; ambos son considerados por estos autores como instrumentos de autodefensa de los trabajadores en situación estable frente a quienes se encuentran sin ocupación estable que son denominados como desocupados o relegados del sistema.

Otro modelo que ha sido propuesto en este debate entre juristas y economistas ha sido el de Aghion y Hermalin en 1990 economistas, también ellos quienes han edificado para los juristas laboristas la función positiva del derecho laboral como un medio para distribuir de manera eficiente entre el obrero y el empleador los riesgos de acontecimientos no positivos.

Ellos afirman que ante la inexistencia de un contrato o de una ley en el cual establezca limitaciones al despido o bien cuando suceden ciertos hechos como una posible suspensión de las tareas del obrero debido a una enfermedad o a un nacimiento, tales acontecimientos o hechos deben ser asumidos por el trabajador ya que la producción de alguno de ellos da lugar al despido.

En cambio, si existe un contrato en el cual establezca límites a la facultad de despido que posee el empleador, parte de ese peligro se trasladaría del agente al principal; de esta manera se produciría una conciliación óptima de los intereses de cada una de las partes en el contrato.

Dentro del debate de los economistas y juristas laboristas se encuentra una problemática como es la asimetría en la información ya que es considerado como un efecto negativo en el mercado laboral; ello trae aparejado consecuencias negativas para el obrero cuando se dispone a celebrar un contrato con el empleador.

Es por ello que es necesario que todo trabajador al celebrar un contrato de trabajo en el momento de discutir sus condiciones laborales, debe pedir la introducción de una cláusula restrictiva de la posibilidad de despido con el fin de impedir que estos sean considerados como individuos con riesgo. Ello significaría que habría una cierta asignación de riesgos entre el empleador y trabajador que si bien constituye un límite al derecho de despido, no sería justificable la imposición de normas obligatorias de salarios mínimos o del número de horas de la prestación de tareas que como ya vimos en consignas anteriores son mecanismos tendientes a convertir al mercado laboral ineficiente en su funcionamiento.

Ahora bien es preciso dar paso a la opinión brindada por los laboristas luego de las dos propuestas manifestadas por los economistas ortodoxos. Ellos consideran que la asimetría de la información en el mercado laboral obedece a que el empresario muchas veces tiene una información más completa del mercado que el trabajador; conoce su funcionamiento de manera detallada y tiene posibilidad de sacar los beneficios que desea.

En cambio el trabajador tiene una información muy precaria del mercado de trabajo dado a que no conoce su funcionamiento, por tanto el obrero, al celebrar un contrato, escoge la primera oferta que le efectúa el empleador sin tener posibilidad alguna de elegir libremente su empleo, debido no sólo a la falta de información sino además a la necesidad de tener un salario al menos digno, sin dejar de pensar que el propio empleador se podría aprovechar además de reducir su restricción y dejarlo fuera del mercado laboral y con pocas oportunidades de cubrir sus necesidades básicas.

2.8 La flexibilización laboral en Guatemala y sus consecuencias

Nuestro derecho laboral se ha mostrado indiferente frente a los constantes cambios ocurridos hasta la actualidad pues en la práctica, ante la desestabilización

económica que ha sufrido el país después de varios gobiernos nefastos que han dejado en cero las arcas de la patria; las empresas se han dado a la necesidad casi obligatoria de flexibilizar las relaciones de trabajo, para poder subsistir e intentar crecer.

Sin embargo ante tal situación, por un lado la desprotección jurídica de la flexibilización práctica; y por el otro, el arraigo a las leyes laborales de antaño que aún nos regulas, se dan en la práctica dos grandes polos en las relaciones laborales; en primer lugar el aprovechamiento de los grandes empresarios ante la fuerte demanda laboral, de plantear las condiciones que a ellos se les antojen, con el objeto de que los trabajadores las acaten si desean, y si no pues existirá de plano una fila larguísima de personas que desearían ocupar ese puesto y no con esas sino con menores condiciones de trabajo; por lo tanto, al trabajador no le quedará otra opción, que aceptar y realizar al pie de la letra las disposiciones de su patrono, con el objetivo de dar mas del cien por ciento de su tiempo y de su capacidad por el bien de la empresa, y sobre todo para el trabajador por que esa demanda laboral que existe en las calles le obliga a aceptar ciertas condiciones que a veces no le convienen desde el punto de vista económico.

Es decir que frente a este epicentro de hechos sucesivos se entiende que la flexibilidad laboral en la práctica mas no en la legislación, no ha sido un remedio para curar sino por el contrario, ha precarizado al mismo incrementando las tasas de desocupación, desgaste en los salarios, aumento del trabajo entre otras consecuencias desfavorables para el trabajador, entre ellas, el que se convenga el pago por productividad, a sabiendas que la edad sería un factor determinante en el descenso de la actividad productiva, por lo que a simple vista y desde un punto de vista lógico deductivo se podría pensar que el joven producirá mas, por lo tanto ganará mas que una persona que sobrepasa los cincuenta años.

Por otro lado, también es importante reconocer que esta flexibilización práctica en el ámbito laboral, ha sido producto de el abuso de ciertos trabajadores que se escudan tras la tela proteccionista del derecho de trabajo ortodoxo, lineamiento que sigue nuestro ordenamiento jurídico, y que caracteriza a muchos empleados públicos.

Por lo que es común que cuando las empresas privadas contratan personal, se aseguran que los mismos no hayan trabajado para la administración pública, pues temen que lleven a sus empresas los vicios adquiridos en dichas entidades. No es la regla, ni es un común denominador en todos los trabajadores del Estado, pero si una característica de malos empleados públicos que obliga al sector privado, obviar este tipo de personas para formar parte de su equipo de trabajadores.

No hay que olvidar, que las malas experiencias con trabajadores problemáticos, también han obligado a los grandes empresarios a flexibilizar las formas de contratación laboral, y obviamente, ellos deben velar por el crecimiento de sus empresas, lo incorrecto es que también abusen de la situación económica del país y consecuentemente de la necesidad de cada uno de sus trabajadores, obligándoles a trabajar más horas, por menos salario, desmotivándoles totalmente a producir, sin darse cuenta que un trabajador desmotivado no va a rendir de la forma que ellos desean.

El hombre no debe ser objeto de mercado alguno, sino señor de todos estos, los cuales sólo encuentran sentido y validez si tributan a la realización de los derechos de aquel y del bien común. De ahí que no debe ser el mercado el que someta a sus reglas y pretensiones las medidas del hombre ni los contenidos y alcances de los derechos humanos. Por el contrario, es el mercado el que debe adaptarse a los moldes fundamentales que representa la Constitución Política de la República de Guatemala y el derecho internacional de los derechos humanos de jerarquía constitucional bajo pena de caer en ilegalidad.

Anteriormente se hace mención del mercado de trabajo y sin lugar a dudas el trabajador debe ser un protagonista fundamental del mismo y no ser simplemente un objeto ya que además el mercado debe adaptarse conforme a las reglas establecidas en la propia carta magna cuanto al principio de igualdad, en este caso del trabajador.

Al respecto se deduce, que efectivamente existe una nueva etapa en nuestro derecho laboral ya que estamos enfrentando un proceso antiflexibilizador capaz de poder rescatar al menos la protección del trabajador y se comparte la opinión del autor Dr. Luis E. Ramírez en cuanto ha expresado en referencia a la reforma laboral vigente que todavía queda mucho por hacer en este largo camino, con lo cual es sólo un punto partida, hacia una nueva transformación del derecho laboral.

CAPÍTULO III

3. El salario

3.1 Definición

Es toda retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo. El salario se conoce también como la remuneración sea cual fuere su denominación o método de cálculo que pueda evaluarse en efectivo, debida por un empleador a un trabajador en virtud de los servicios u obras que este haya efectuado o debe efectuar, de acuerdo con lo estipulado en el contrato de trabajo.

Se conoce en la legislación internacional, específicamente en la venezolana como la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, que corresponda al trabajador por la presentación de sus servicios y, entre otros, comprende las comisiones, las primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extras, trabajo nocturno, alimentación y vivienda.

Se considera salario normal, la remuneración recibida por el trabajador en forma normal y permanente por la prestación de sus servicios, quedando excluidas las percepciones de carácter accidental y aquellas que otorgue la empresa tales como: servicios de comedores, uniformes, útiles escolares, becas, reintegro de gastos médicos, farmacéuticos, gastos funerarios.

El salario de un trabajador es irrenunciable y no puede cederse todo o en parte, a título gratuito ú oneroso, salvo al cónyuge o persona que haga vida marital con él y a los hijos. En algunos países, las empresas que ocupen más de 50

trabajadores, éste podrá autorizar a la empresa para que le haga descuentos para cubrir cuotas sindicales, deportivas y de cualquier otra índole social ó humanitaria.

3.2 El salario en la legislación guatemalteca

De conformidad con el Código de Trabajo, que regula en el Artículo 88 al salario y lo define como “ ... la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por este.” Conforme a las excepciones que el citado código establece, se pueden mencionar:

a) Artículo 63, literal e) que establece entre las obligaciones del trabajador: Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional.

b) Artículo 121, que norma lo relativo a la jornada extraordinaria de trabajo en donde: No se consideran horas extraordinarias de trabajo, las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto ultimo le sea imputable.

3.2.1 Diferencia entre salario y sueldo

El salario, según la doctrina, es la remuneración que se paga por hora o por día, aunque se liquide semanalmente, se aplica más bien a trabajos manuales o de

taller. El sueldo, es la retribución que se paga por mes o por quincena ya sea por trabajos intelectuales, administrativos, de supervisión o de oficina.

3.3 Clases de salarios

3.3.1 Por el medio utilizado para el pago

El salario, por el medio utilizado para el pago, puede ser:

a) Salario en moneda, es el que se paga en moneda de curso legal, es decir, los que se pagan en dinero, y según la ley de libre negociación de divisas, ésta puede ser cualquier tipo de moneda legítima, es decir, quetzales, dólares, euros, etc.

b) Salario en especie (30%), es el que se paga en productos, servicios, habitación, etc. Sobre este aspecto el Código de Trabajo en su Artículo 88 determina que se prohíbe el pago del salario total o parcialmente en mercadería, vales, fichas o cupones o cualquier otro signo representativo que se pueda sustituir por la moneda. Sin embargo los trabajadores campesinos que trabajen en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su salario podrá hacerse como máximo en especie hasta 30% (treinta por ciento), en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal inmediato o al de sus familiares que vivan y dependan económicamente de él, siempre y cuando el patrono haga el suministro a precio de costo o menos y que se les atribuya de una forma justa y razonable.

c) Pago mixto, es el que se paga una parte en moneda y otra en especie, que sería específicamente el que excepcionalmente podría cubrir a los trabajadores campesinos que trabajen en explotaciones agrícolas o ganaderas cuando se les

pague hasta un treinta por ciento en especie y el otro setenta por ciento en moneda del curso legal.

3.3.2 Por su capacidad adquisitiva

El salario o sueldo, por su capacidad adquisitiva puede ser:

a) Salario nomina, es el que representa el volumen de dinero asignado en contrato individual por el cargo ocupado. En una economía inflacionaria, si el salario nominal no es actualizado periódicamente sufre erosión (no puede soportar todas las necesidades del trabajador).

b) Salario real, que representa la cantidad de bienes que el empleado puede adquirir con aquel volumen de dinero y corresponde al poder adquisitivo, es decir, el poder de compra o la cantidad de productos o servicios que puede adquirir con el salario. De este modo, la sola reposición del valor real no significa aumento salarial: "El salario nominal es alterado para proporcionar salario real equivalente en el anterior", de aquí proviene la distinción entre reajuste del salario (reposición del salario real) y el aumento real del salario (crecimiento del salario real).

3.3.3 Por su capacidad satisfactoria

El salario por su capacidad satisfactoria puede ser:

a) Individual, es el que basta para satisfacer las necesidades del trabajador.

b) Familiar, es el que requiere la sustentación de la familia del trabajador.

3.3.4 Por su límite

Por su límite, el salario puede ser:

a) Salario mínimo, es aquel suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador consistente en; alimentación, habitación, vestuario, transporte, previsión, cultura y recreaciones honestas. El salario mínimo es al que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvencionar sus necesidades normales y las de su familia, en el orden material, moral o cultural.

Es de cumplimiento obligatorio, por debajo de él no se puede pactar ninguna remuneración; lo fija el gobierno, previo estudio del costo de vida y de las condiciones de la macroeconomía imperantes.

Busca dale al trabajador un nivel de vida que esté de acuerdo con su posición social y con la naturaleza de la actividad que desarrolla.

La falta de un equilibrio razonable dentro de la estructura de salarios de una planta particular puede frecuentemente ser altamente destructiva para la moral de los empleados y, por lo tanto, de la producción.

b) Salario máximo, es el salario más alto que permite a las empresas una producción costeable.

3.3.5 Por razón de quien produce el trabajo o recibe el salario

Éste tipo de salario, puede ser:

a) Salario personal, es el que produce quien sustenta la familia, normalmente el padre.

b) Salario colectivo, es el que se produce entre varios miembros de la familia que sin grave daño puedan colaborar a sostenerla, como por ejemplo: el padre, la madre y los hermanos mayores de 14 años.

c) Salario de equipo, es el que se paga en bloque a un grupo de trabajo, quedando a criterio de este equipo la distribución de los salarios entre sí. Este tipo de pago se da justamente en aquellos contratos grupales de trabajo, por ejemplo a compañías constructoras.

3.3.6 Por la forma de pago

- a) Por unidad de tiempo, es aquel que solo toma en cuenta el tiempo en que el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del patrón.
- b) Por unidad de obra, es cuando el trabajo se computa de acuerdo al número de unidades producidas

3.4 Importancia de los salarios

El salario constituye el centro de las relaciones de intercambio entre las personas y las organizaciones. Todas las personas dentro de las organizaciones ofrecen su tiempo y su fuerza y a cambio reciben dinero, lo cual representa el intercambio de una equivalencia entre derechos y responsabilidades recíprocas entre el empleado y el empleador.

El salario para las personas los salarios representan una de las complejas transacciones, ya que cuando una persona acepta un cargo, se compromete a una rutina diaria, a un patrón de actividades y una amplia gama de relaciones interpersonales dentro de una organización, por lo cual recibe un salario. Así, a

cambio de este elemento simbólico intercambiable (el dinero) el hombre es capaz de empeñar gran parte de sí mismo, de su esfuerzo y de su vida.

El salario para las organizaciones es a la vez un costo y una inversión. Costo, porque los salarios se reflejan en el costo del producto o del servicio final. Inversión, porque representa aplicación de dinero en un factor de producción. El trabajo como un intento por conseguir un retorno mayor.

La participación de los salarios en el valor del producto depende, obviamente del ramo de actividad de la organización. Cuanto más automatizada sea la producción (tecnología de capital intensiva), menor será la participación de los salarios y los costos de producción. En cualquiera de estos dos casos, los salarios siempre representan para la empresa un respetable volumen de dinero que debe ser muy bien administrado.

3.4.1 El salario para la sociedad

Es el medio de subsistir de una gran parte de la población. Siempre la mayor parte de la población vive del salario, a menos de aquéllas personas que ejercen una profesión liberal, presta algún servicio profesional o técnico, o posee una empresa propia, que en éste caso sería empleador.

3.4.2 El salario para la estructura económica del país

Siendo el salario, elemento esencial del contrato de trabajo, y siendo el contrato de trabajo uno de los ejes de la economía actual, condiciona a la estructura misma de la sociedad.

Con el fin de atraer y retener el personal necesario para la organización, los empleadores deben considerar que la compensación ofrecida es la más equitativa posible, con relación a los conocimientos y experiencias al servicio de la empresa.

3.5 Estructura de los salarios

Es aquella parte de la administración de personal que estudia los principios y técnicas para lograr que la remuneración global que recibe el trabajador sea adecuada a la importancia de; su puesto de trabajo, la eficiencia personal, las necesidades del empleado, y las posibilidades de la empresa.

3.6 Aspectos que inciden en la fijación de los salarios

a) El puesto. Una de las razones básicas para que existan diferencias en el monto del salario, es con relación a la importancia del puesto. Es evidente que la remuneración debe estar en proporción directa a: trabajo igual, salario semejante.

b) La productividad: es justo tomar en cuenta, la forma y el puesto que se desempeña, ya que varios individuos no hacen con la misma eficiencia, el mismo trabajo y obviamente el salario podría cambiar entre unos y otros. Situación que ha ocasionado diversos puntos de vista pues, no es justo requerir la misma eficiencia a dos individuos que poseen características distintas en cuando a la edad y el sexo.

La productividad se aplica a través de:

- a) Incentivos y aumento de salarios
- b) Calificación de meritos

- c) Normas de rendimiento
- d) Ascensos y promociones
- e) Necesidades del trabajador: Se refieren a la justicia conmutativa y a la justicia social, no se puede desconocer la realidad social.
- f) Posibilidades de la empresa; que puede darse indistintamente de dos formas, como en la participación de utilidades, que estimula la eficiencia de los trabajadores; o bien según las prestaciones que la empresa ofrece, es decir, todas aquellas gratificaciones o beneficios como son conocidos en la legislación guatemalteca, jubilaciones, habitación, cafetería. Estas se dan cuando las posibilidades de la empresa lo permiten.

3.7 Las retenciones y deducciones

El empleador no podrá deducir, retener o compensar suma alguna que rebaje el importe de los salarios, sino por los conceptos siguientes:

- a) Indemnización de pérdidas o daños en los equipos, productos, instrumentos, mercaderías, maquinarias e instalaciones del empleador, causadas por culpa o dolo del trabajador.
- b) Cuotas destinadas al seguro social obligatorio.
- c) Anticipo de salario hecho por el empleador.
- d) Pago de cuotas sindicales y de cooperativas, previa autorización escrita del trabajador.
- e) Orden de autoridad competente para cubrir obligaciones legales del trabajador.

CAPÍTULO IV

4. El salario por productividad

Si el salario es considerado como el precio del trabajo efectuado por cuenta y orden de un patrono. El concepto del salario ha evolucionado con el progreso y hoy constituye uno de los problemas más complejos de la organización económica y social de los pueblos. Los desequilibrios de salarios son capaces de provocar las más graves perturbaciones (huelgas, alzamientos, revoluciones, etc). Más de los dos tercios de la población mundial dependen, para su existencia, de las rentas que el trabajo por cuenta ajena les proporciona.

4.1 Teorías acerca de los salarios

A través de los tiempos han surgido diferentes tesis alrededor de los salarios, todas ellas han resultado imperfectas e insuficientes para resolver el problema, a continuación examinaremos estas teorías.

4.1.1 Teoría de los ingresos

La planteó Adam Smith en su obra la riqueza de las naciones en 1776, en ella considera los salarios dependientes de la riqueza. Considera que la demanda de mano de obra, esto es, la mayor ocupación de trabajadores, aumenta en la medida en que los patronos o empleadores obtienen aumentos en sus ingresos. Para Smith sin embargo, el factor más importante de la elevación de los salarios no lo constituye la cuantía de la riqueza nacional, sino el continuo aumento de esa riqueza.

4.1.2 Teoría de la subsistencia

Conocida también como del salario natural, fue expuesta por David Ricardo en sus principios de economía política y tributación. En relación con la mano de obra, dice que su precio natural es el que permite a los trabajadores subsistir y perpetuar su raza, sin incrementos ni disminuciones. A su vez, el precio de mercado de la mano de obra es igual al precio que resulta del juego natural de las fuerzas de la oferta y la demanda.

4.1.3 Teoría del fondo de salarios

Jhon Stuart Mill en su obra “Principios de Economía Política” (1848), sostuvo que los salarios dependían fundamentalmente de la oferta y la demanda de trabajo. Para él, el trabajo era una mercancía como cualquier otra, sujeta a la ley de la oferta y la demanda, que se ofrecía y se adquiría en el mercado, en el cual la oferta hacía el número de obreros en condiciones de trabajar, en tanto que la demanda la formulaban los dueños del capital.

4.1.4 Teoría de Marx

En relación con los salarios Marx encontró cosas interesantes, que plasmó en su obra “El Capital”, por ejemplo; lo que el patrono le paga al obrero por su actividad o servicio, no es realmente el valor del trabajo, sino el valor de su fuerza de trabajo. Además halló que la jornada laboral se divide en dos partes; la primera la llamó tiempo necesario de trabajo, donde únicamente se cubren los costos de producción y el obrero obtiene apenas los bienes y servicios necesarios para subsistir. A la segunda la llamó valor adicional, en ésta el capitalista hace sus utilidades, porque

esta parte del trabajo no le es retribuida al obrero. El valor de ese trabajo no remunerado es lo que constituye la plusvalía.

4.1.4 Teoría de la productividad marginal

La tesis de Jhon Bates Clark, pretende establecer la relación existente entre los salarios y la productividad del trabajo. Esta relación se encuentra regida por la ley de los rendimientos decrecientes, estableciendo que si uno o varios de los factores de la producción (tierra, capital, trabajo) se incrementan, mientras los otros permanecen constantes, la productividad unitaria de los factores variables tiende a incrementarse hasta cierto punto, a partir del cual comienza a decrecer.

4.1.5 Teoría de la oferta y la demanda

Los cabecillas de la ley de la oferta y la demanda, sostienen que el nivel de los salarios depende fundamentalmente de la oferta y la demanda de la mano de obra. Es decir, que en la medida en que abunde la mano de obra, los salarios serán relativamente bajos, en tanto que si escasea, los salarios serían relativamente más altos.

4.1.6 Teoría de los salarios altos

Expuesta por Henry Ford en 1915, su filosofía radica en la creencia de que los salarios altos inducen a un mayor consumo, esto es, generan una mayor capacidad de compra por parte de los asalariados y de la población en general. Evidentemente es una tesis inflacionaria.

4.2 Administración del salario

En algunas firmas, los buenos salarios se han enfatizado exageradamente como la clave de las relaciones satisfactorias de personal. Ocasionalmente, algún patrón asegura que los trabajadores solamente se interesan por la cuantía de su sobre pago. La unilateralidad de este punto de vista ha quedado demostrado por investigaciones recientes que indican claramente que los trabajadores no se ven motivados únicamente por los incentivos económicos. Hay otros objetivos y satisfacciones de trabajo que son igualmente importantes, como la realización personal, por ejemplo.

Cuatro son las consideraciones principales que afectan la determinación y los cambios en el nivel general de salarios de la firma:

- a) Los salarios pagaderos por trabajos comparables, en otras firmas del mercado de trabajo o en la industria;
- b) Las condiciones o situaciones financieras de la empresa;
- c) El costo de vida;
- d) Los reglamentos oficiales tales como las leyes sobre el salario mínimo, o el ajuste y arreglo oficial de las disputas.

Los salarios pagados por trabajo comparable, en otras firmas en el mercado de la mano de obra o en la industria, pueden constituir el factor más importante para determinar el tope del nivel general de salarios de una firma. El arreglo negociado con alguna firma clave o industria clave tiende a fijar el patrón a seguir por otras firmas. Algunas cuantas firmas adoptan la política de pagar mejor que el promedio en la industria, a fin de atraer trabajadores de calidad superior, a esas firmas se les considera como líderes en salarios.

La condición financiera de la firma o su capacidad para pagar determina si puede escoger entre pagar a un nivel más elevado que el promedio de la industria, en un esfuerzo por atraer mejor mano de obra ; mantenerse en la línea con otras firmas comparables, o pagar salarios menores empleando posiblemente otros medios para atraer y conservar a buenos obreros.

Los cambios en el costo de vida, deben ser considerados como de importancia en la administración de salarios. Si los sueldos y salarios en efectivo fallan en llevar el paso con el aumento del costo de vida, los empleados tienen causa para mostrar descontento por la creciente dificultad en nivelar sus gastos. Considerando esto las empresas deben adoptar políticas "escaladoras" que vayan de acuerdo a los aumentos del ingreso per cápita.

Finalmente, las reglamentaciones oficiales de salarios, mediante leyes sobre el salario mínimo ponen un límite inferior absoluto en el nivel de los sueldos y salarios que pueden pagarse por cualquier firma sujeta a estas leyes.

Se puede observar de igual manera, la relación entre sueldos y salarios y las buenas o malas relaciones internas. En todo el campo de las relaciones obreras no existe un factor simple que más mine la moral de los empleados, ocasione más descontento individual, aliente el ausentismo, aumente la temporalidad y estorbe la producción, que las desigualdades manifiestamente obvias en las tasas de los salarios que se pagan a diferentes individuos en el mismo grupo laborante dentro de la misma planta. ¿Cómo puede evitarse lo anterior? Mediante la valuación del trabajo o de los puestos, ésta puede reducir esas desigualdades a un mínimo ayudando así a establecer relaciones internas aceptables de sueldos y salarios. Un plan de evaluación de trabajo, bien desarrollado, tiene ventajas manifiestas para lograr una estructura de sueldos y salarios más racional y consistente para la planta. Si las tasas para los trabajos clave se mantienen cuidadosamente en línea con las del mercado, en trabajos similares, más satisfactorio será en la firma el nivel general

de salarios. Finalmente, y muy importante cuando existe un cierto número de trabajos peculiares a la firma, la evaluación suministra un medio para determinar, para esos trabajos, tasas que sean consistentes con las de los trabajos que sean más comunes en la industria.

4.3 La productividad

La productividad del trabajo se mide al dividir la producción total entre la inversión necesaria para obtener ese resultado; si aumentan estos dos factores, crece la productividad.

Por ejemplo, si una empresa aumentara en 5 por ciento su inversión en maquinaria o capacitación para sus empleados, y como consecuencia la producción se incrementa en 15 por ciento, la productividad creció 10 por ciento.

Ese 10 por ciento es lo que podrían aumentar los salarios de los trabajadores como máximo, gracias a la mejora de la tecnología, de las cualificaciones del trabajador o de la intensificación del capital. Sobre el tema, los empresarios estiman que las reformas no pueden esperar; los trabajadores piden que también se tomen en cuenta las necesidades básicas de su sector, y el Gobierno explica que sólo habrá cambios duraderos si éstos se plasman en la legislación nacional.

Hoy estamos regresando a condiciones que se podrían denominar como la “pauperización” del trabajo por parte del capital, es lo que llamaría Chomsky el “regreso del capitalismo depredador”. Son los trabajadores los que pagan los efectos de las pretensiones de los capitalistas por conseguir: Primero, mayores tasas de ganancia y acumulación de capital; y segundo, niveles más altos de productividad.

No se esta observando de manera maniquea el concepto productividad, creo que es un hecho inmanente al proceso de producción en una sociedad de masas. No obstante, critico los medios utilizados por los propietarios de los medios de producción para su consecución. Han implementado estrategias de producción para condiciones sociales históricas diversas, tratando de obtener la mejor parte del trabajo. Trataré de explicar estas estrategias y existencia

Por ejemplo en Guatemala, es conveniente examinar la relación entre productividad y costos laborales. Estos, a lo largo del tiempo reflejan cambios en la productividad y en los ingresos de los trabajadores, así, por ejemplo, en la industria tomando el período normal de un año se observa que cuando el crecimiento de la productividad ha sido bajo y los ingresos medios crecen rápido, los costos salariales se aceleran. Por el contrario cuando el crecimiento de la productividad se acelera el crecimiento de los costos laborales se atenúa.

Esto quiere decir que en la industria guatemalteca, se observó un paulatino crecimiento de la productividad, mientras se desaceleraban los salarios y caían rápidamente los costos laborales unitarios

4.2 Productividad y flexibilización laboral

La flexibilización laboral es un método político, no es nada que esté dado, determinado, por el desarrollo de los medios de producción y las fuerzas productivas, lo cual nos lleva a pensar con la mayor seguridad que no es una condición natural, puede ser regulada como el impacto de una estructura de empleo algo superior en la estructura social dependerá de la capacidad de las instituciones para incorporar la demanda laboral a la mano de obra y para recompensar a los trabajadores de forma proporcional a sus conocimientos.

Aunque no se pueda pensar que esta sea una tarea fácil, sobre todo en un mundo globalizado, donde las grandes empresas multinacionales siempre están buscando las condiciones más propicias para asentarse en algún país, y alcanzar sus propósitos, primero productividad y segundo ganancia, como se intuye de Castells:

...”existe una tendencia histórica hacia la interdependencia cada vez mayor de la mano de obra a escala global mediante tres mecanismos: empleo global en las compañías multinacionales y sus redes asociadas que cruzan las fronteras; los impactos del comercio internacional sobre las condiciones de empleo y trabajo, tanto en el norte como en el sur; y los efectos de la competencia global y del nuevo modo de gestión flexible sobre la mano de obra de cada país”⁴.

Por todo lo anterior, se puede expresar, que si estamos ante un modelo global de sociedad y economía, que degrada a las mayorías, marginándolas del mercado de trabajo y desregulando el mismo, y en consecuencia, del ámbito del consumo, de los mercados deseados por el gran capital ¿Quiere decir que estamos frente a una nueva etapa de las luchas sociales? Que tal y como lo previó Marx, debe ser a escala mundial. Porque un hecho evidente fue aquella movilización global de Seattle en los Estados Unidos, durante la asamblea de la Organización Mundial del Comercio, y las que han devenido posteriormente.

De todas maneras, no se trata de ser reactivo frente al problema de la flexibilización, de quedarse en el viejo estado de cosas. Se trata de construir una sociedad más justa, distinta de la planteada por el mercado hoy. Por qué no recoger soluciones como la que ofreció Marx de recortar o disminuir la jornada de trabajo, solución refrendada por Castells para el momento. Claro que debe ser una salida

⁴ Lacabana, Miguel Angel, **La doctrina de la flexibilización del derecho del trabajo**, pág. 26.

impulsada desde quienes están viviendo las consecuencias de la flexibilización del mercado de trabajo y consensuada con toda la sociedad.

4.3 El salario por productividad en Guatemala

El tema del salario es supremo, ya que es un tema con muchas interpretaciones y puntos de vista muy encontrados por intereses antagónicos entre los trabajadores y los empleadores. Los primeros abogan por aumentar el salario mínimo y garantizar de esta forma que todo trabajador podrá garantizarse por lo menos sus necesidades más básicas como es la alimentación para él y su familia; por el contrario los empresarios abogan por el pago del salario del trabajador por productividad. Es decir que la postura de los representantes del empresariado en la Comisión Nacional del Salario es: se le pagara un salario base al trabajador, este estará sujeto a aumento siempre y cuando la productividad de la empresa aumente por la capacidad que tenga el trabajador de apoyar y dar su mejor esfuerzo para que ésta aumente.

En palabras más sencillas pero muy mal intencionadas el sitio web del Ministerio de Trabajo lo explica de esta forma: “Por ejemplo, si una empresa aumentara en 5 por ciento su inversión en maquinaria o capacitación para sus empleados, y como consecuencia la producción se incrementa en 15 por ciento, la productividad creció 10 por ciento.

Ese 10 por ciento es lo que podrían aumentar los salarios de los trabajadores como máximo, gracias a la mejora de la tecnología, de las cualificaciones del trabajador o de la intensificación del capital. ” Veamos el fondo de esto, analicemos el tema de la productividad

El Informe sobre Empleo 2004-2005, la OIT define la productividad como la eficacia con la cual se utilizan trabajo, recursos, insumos y demás factores que normalmente intervienen en la producción, incluyendo la calidad de la gestión y del producto, el progreso técnico, la paz social, las políticas oficiales, etc.

Para lograr el aumento de la productividad, conforme a la OIT, serían necesarios los avances tecnológicos, la calidad del capital humano disponible, la competitividad de los mercados, los recursos destinados a la investigación y el desarrollo y la inversión en general, la solidez y la estabilidad de la demanda agregada y, por ende, del marco macroeconómico y las lógicas influencias de la oferta y de la demanda.

Productividad puede definirse como la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. En la fabricación la productividad sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y los empleados.

Ahora preguntémonos ¿Cómo se mide la productividad? Para poder medir la productividad hay que tomar en cuenta varios factores tanto internos como externos en el proceso productivo, los factores externos son: Disponibilidad de materiales o materias primas, mano de obra calificada, políticas estatales relativas a tributación y aranceles, infraestructura existente, disponibilidad de capital e intereses y medidas de ajuste aplicadas. Los factores internos son: terrenos y edificios, materiales, energía, máquinas, equipo y recurso humano.

Si analizamos estas dos definiciones y las variables que hay que tomar en cuenta para poder medir la productividad, ya nos damos cuenta que la explicación del Ministerio de Trabajo ya no resulta tan sencilla como la simple suma, resta y

división que proponen para vendernos la píldora sobre los “grandes beneficios” de pagar salarios por productividad.

En primera nos damos cuenta que para poder aumentar la productividad no solo es de darle al trabajador mejores condiciones tecnológicas, hay un montón de factores que escapan de las manos del trabajador; por ejemplo parafraseando a la OIT la paz social, las políticas oficiales, la calidad de la gestión, etc. El trabajador puede aumentar sus horarios de trabajo, trabajar el doble, esforzarse al máximo, pero si no se cumplen los factores externos e internos en el proceso productivo, él seguirá ganando lo mismo solo que produciendo más. ¿Quién será el único beneficiario de este aumento de producción, pero no de productividad? Aquí esta la trampa ponzoñosa de este gobierno y del sector empresarial.

Por qué no se toca el tema del porcentaje que ganan en utilidades los socios o empresarios al finalizar el proceso productivo, no aceptan aumentarle el salario mínimo a los trabajadores argumentando “Roberto Ardón director ejecutivo del Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (Cacif) sugirió que la fijación del salario debe adaptarse a la realidad económica nacional y mundial, pero eso no lo permite la legislación vigente, que si bien tuvo algunas actualizaciones en 2001, “aún no permite flexibilidad”. “Nuestra propuesta es adoptar el aumento por productividad, ya que los aumentos por decreto, por encima de la inflación y de la productividad, generan presiones inflacionarias que luego conducen a la caída de los salarios reales y del empleo”, claro es muy fácil escudarse en la inflación existente cuando todos y todas sabemos que la inflación que tenemos en Guatemala es producto de la especulación derivaba del poder político que ellos ostentan en el gobierno del Presidente Oscar Berger.

Por otro lado, si se aumenta el salario por decreto las empresas pierden competitividad y eso obliga a reducir las plazas de empleo creando de esta forma la informalidad y el desempleo en el país. Planteado así este es un escenario tenebroso.

Pero lo que nunca dicen es que ganan en utilidades y renta el 100% o en algunas ocasiones el 200% sobre la inversión (el cual tenemos que recordar surge del sudor y esfuerzo de los mal pagados trabajadores) eso no lo dicen porque esa cantidad de dinero no se toca.

Para pagar mejores sueldos e incentivar al mercado interno, lo cual disminuiría significativamente la informalidad, y la calidad de vida de todos los guatemaltecos, ellos tienen que dejar de apropiarse de porcentajes tan abusivos para el hambre del pueblo.

No se dice con eso que se elimine la utilidad o la renta y sea repartida (la lógica de nuestro sistema no lo permite) sino que, los empresarios tienen la obligación social de moderar sus ganancias para poder beneficiar a sus trabajadores.

En pocas palabras si se aumenta el salario mínimo a manera de equiparlo por lo menos a la canasta básica alimenticia, los poderosos de este país se rasgan las vestiduras porque eso significa que ya no podrán ganar esos ostentosos porcentajes; optan por lanzar al desempleo, a la informalidad y a los Estados Unidos a un montón de guatemaltecos y guatemaltecas que lo único que querían era trabajar honradamente y que eso les garantizara por lo menos el sustento diario.

4.4 El salario por productividad y la legislación guatemalteca

4.4.1 Acuerdo gubernativo No. 624-2006

Los presidentes de Centroamérica y República Dominicana acordaron en la XXVI Reunión de Jefes de Estado y de Gobierno de los Países del Sistema de Integración Centroamericana (SICA), celebrada en Tegucigalpa, Honduras, el 30 de

Junio de 2005, el propósito de consolidar una región segura con empleo de calidad y productivo para los ciudadanos de cada Estado, que les permita vivir con dignidad; y reiterándolo con la suscripción de la Declaración Tripartita para el Fomento del Empleo y el Trabajo Decente en Centroamérica y República Dominicana, suscrita por los trabajadores, empleadores y gobiernos de centroamérica y República Dominicana, a través de sus ministros y secretarios de trabajo en el mismo país y fecha, con la facilitación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), acordando la necesidad de efectuar acciones necesarias para consolidar el fomento de empleo de calidad, que le permita a los trabajadores mejorar su calidad de vida, así como a los empresarios, como motores generadores de empleo, la facilitación de su creación, crecimiento e inversión en los países, para lo cual, se deberá de manera simultánea “mejorar las condiciones de existencia del trabajador y su familia y fomentar mejoras en la productividad y la competitividad de las empresas y el conjunto de la economía” (párrafo 16 de la declaración);

El considerando segundo de este acuerdo establece que resulta de vital importancia generar acciones que busquen revertir la creciente tendencia de la informalidad en el país, en el que se ubica el mayor porcentaje de pobreza y pobreza extrema, enmarcándolo en el fomento de empleo digno y de calidad, logrando la protección de los trabajadores que no gozan de los derechos que las leyes laborales les conceden, además de combatir la evasión fiscal y la competencia desleal que impiden la generación de empleo en Guatemala y su desarrollo como país;

Asimismo que el fomento de la productividad en las empresas es un instrumento para el crecimiento de las mismas, el aumento de los ingresos de los trabajadores y sobre todo la creación de plazas de empleo dignas, superando progresivamente los salarios mínimos buscando ingresos superiores a éste, tal y como muchos países de economías similares a la Guatemalteca lo han logrado, a través de la implementación de acciones a mediano y largo plazo;

4.4.2 De las jornadas de trabajo

En el Artículo quinto del presente acuerdo, se establece que salvo los trabajos no sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo, así como las excepciones legales, la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de de ocho horas diarias de trabajo ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerado como tal.

Cuando por las peculiaridades y naturaleza de cada trabajo, se pacte el pago de la remuneración por hora, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, en ningún caso saldrán perjudicados los trabajadores que ganan por pieza o precio alzado a destajo, de conformidad con la ley.

A los empleadores que por cualquier medio o motivo violen las disposiciones del presente Acuerdo, se les impondrá una multa entre tres y doce salarios mínimos mensuales para actividades no agrícolas de conformidad con el artículo 272 inciso c) del Código de Trabajo, sin perjuicio del derecho de los trabajadores a recuperar las sumas que se les adeuden por ese motivo.

4.4.3 Del salario mínimo y la productividad

En el Artículo décimo del presente acuerdo se establece que el objetivo del salario mínimo y productividad es lograr que un mayor número de trabajadores

devenguen salarios que sean superiores a los fijados en este acuerdo gubernativo; en consecuencia, el Organismo Ejecutivo promoverá para que el mayor número de empresas consideren adoptar sistemas de remuneración por productividad.

Se exhorta a los empleadores para que busquen e implementen en sus actividades laborales métodos de remuneración por productividad para buscar la competitividad y mejorar los ingresos de los trabajadores.

De no cumplirse con las metas determinadas bajo el sistema salarial por productividad del trabajador, su remuneración en ningún caso podrá ser menor al salario mínimo fijado en este acuerdo gubernativo para las actividades agrícolas y no agrícolas.

Con el fin de coadyuar en el objetivo de procurar a los trabajadores mejores ingresos a través de acciones tendientes a la generación de empleo digno, el crecimiento de la productividad en las empresas y darle cumplimiento a los compromisos internacionales adquiridos por el Estado de Guatemala y por los sectores Trabajador y Empleador organizados, se designa al Ministerio de Trabajo y Previsión social para que coordine acciones con el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad -INTECAP-, para que dentro del marco de sus atribuciones legales, preste la asesoría que requieran las empresas interesadas en aplicar esquemas voluntarios de remuneración pro productividad de los trabajadores.

A estos efectos, las referidas acciones deben inclinarse en forma específica a desarrollar la promoción de esquemas de productividad, que incluya los elementos siguientes:

- a) El estudio sobre esquemas de remuneración por productividad para actividades laborales específicas, priorizando aquellos sectores que carezcan de los mismos;
- b) El desarrollo de actividades tendientes a promocionar y divulgar las buenas prácticas en materia de productividad;
- c) La prestación de servicios especializados a las empresas según el área o actividad económica en que se desenvuelvan;

CAPÍTULO V

5. Ventajas y desventajas que tienen los trabajadores que reciben su salario por productividad y no por horas de trabajo

5.1 Situación actual del salario por productividad

¿Cuántos casos no conocemos de personas que sin hacer mucho ganan sueldos millonarios? o el de otras que se esfuerzan al máximo y su paga es muy baja. En los dos casos expuestos, se presenta una injusticia en cuanto al trabajo realizado y el premio recibido, en este caso monetario. Para tratar de evitar estos inconvenientes, las empresas han creado un sistema de pago por desempeño en donde se entrega dinero a los trabajadores, según lo que hayan hecho. Este es un sistema que se ha venido implantando en los últimos años y está tomando mucha fuerza en las organizaciones actuales.

La pregunta que surge es; ¿cuáles son los motivos para que cada vez más compañías estén adaptando dicho sistema? Existen muchas razones tanto económicas como de productividad. Por un lado se busca con esto reducir costos al no pagar en demasía, como lo dijimos al comienzo, a alguien que no esté haciendo bien su trabajo. Así mismo se busca incentivar a los empleados para que se esfuercen más, lo que traerá como consecuencia que se mejoren y se incrementen las labores de dichas personas.

Además, en ambientes fuertes de competencia se necesita aumentar el rendimiento y, dar dinero para conseguir esto, es válido cuando lo que se busca es mejorar. Así mismo, con el salario por desempeño se despierta el compromiso del

personal ya que se concientizará que realizando una excelente labor, recibirá su premio merecido y se esforzará por hacerlo bien cada vez más.

Lógicamente, dentro del salario otorgado a un empleado, debe existir un pago fijo que será entregado sin importar qué o cuánto haya hecho. Y sumado a éste, se dará otra parte dependiendo de objetivos o logros alcanzados siempre y cuando el resultado haya sido favorable. Con esto se busca maximizar el costo laboral de la empresa, no disminuirlo.

Se debe realizar por lo tanto, una evaluación de todos los logros conseguidos, así como los medios o recursos que se utilizaron para ello. No se puede aceptar, por ejemplo, que una edificación se construyó en un tiempo récord pero sus cimientos son débiles o la calidad de su diseño deja mucho que desear. Y si se incurrió en sobrecostos pues mucho peor.

Lo que se intenta con esto es pagar al empleado de acuerdo al valor que genere dentro de la empresa, entendido este como el aporte que ha hecho el individuo a la compañía en cuanto a buenos resultados que permitan un crecimiento de la organización y de él mismo como tal.

Todo lo anterior debe ser planeado de una forma estratégica ya que podrían surgir inconvenientes. Por ejemplo, un empleado que no alcance determinados objetivos o metas, se podría sentir frustrado y esto se reflejaría en posteriores labores donde su desempeño disminuiría, causando problemas para él y para la compañía.

Podrían crearse síntomas de estrés o cansancio en un empleado al sentir que no está cumpliendo con los objetivos trazados, lo que quiere decir que su paga no

será muy buena. Por lo tanto, la empresa debe ser un ente que asesore, ayude y colabore a todos sus empleados, generando una simbiosis donde los logros de un individuo sean los de la organización y viceversa.

Nunca debe dejarse al personal a la deriva, que haga su trabajo como mejor pueda. La empresa tiene que estar en permanente contacto con sus empleados y éstos sentirán que no están solos y que cumplirán sus metas a cabalidad. Y si no lo hacen, no se preocuparán, ya que entre toda la organización se buscará una salida que permita superar el obstáculo y seguir en la "lucha".

Como apreciamos anteriormente, no basta sólo con otorgar un salario por desempeño y esperar una respuesta positiva por parte de los empleados. Tanto ellos como la empresa deben buscar los mejores métodos para que se incremente el salario que se va a recibir y la empresa se destaque por sus logros, su rendimiento, y el perfecto compromiso del personal que pueda ser palpable en toda la organización.

5.2 Consideraciones a tomar en cuenta en el pago por productividad

No hay nada mejor que el día en que el trabajador sabe que le van a pagar por su trabajo hecho, pues empieza a hacer planes, está feliz todo el día y no es para menos, el dinero es capaz de comprar ilusiones y sueños. Dentro de una organización, la administración de salarios o compensación es de vital importancia para el correcto funcionamiento de la misma y para crear una motivación en los trabajadores.

No sobra recordar que el salario es la retribución en dinero o su equivalente, pagado por el empleador al empleado en función del cargo que este ejerce y de los servicios que presta. Por tal razón no es lo mismo un sueldo que gana un mensajero

al que gana un gerente de ventas dentro de una organización, ya que sus funciones son totalmente distintas al igual que la importancia de las mismas.

De otro lado, también se ha hablado mucho de los términos salario directo e indirecto. El directo es lo que se recibe como contraprestación del servicio en el cargo ocupado y el indirecto hace referencia a gratificaciones, premios, comisiones, propinas, horas extras, etc., que recibe un empleado, derivado del plan de servicios y beneficios sociales ofrecidos por la organización.

Por lo tanto, no debemos olvidar que la unión de estos 2 salarios es lo que se llama remuneración, es decir, todo lo que el empleado recibe directa y/o indirectamente como consecuencia del trabajo que desarrolla en una empresa.

Es muy importante, también, destacar que el salario produce relaciones de intercambio entre las personas y las organizaciones, ya que los trabajadores ofrecen su tiempo, esfuerzo y todo lo que esté a su alcance para el bienestar de la empresa, y a cambio, ésta da dinero, creando por lo tanto una equivalencia entre derechos y responsabilidades recíprocas entre empleado y empleador.

Para un empleado, el recibir dinero es parte fundamental en su vida. Pensemos por un momento qué beneficios se podrían tener al contar con un buen salario, podría comprar bienes que lo satisfagan y así se estaría acercando a un estilo de vida deseado con el cual su nivel de bienestar estaría más que satisfecho, no sólo material sino mentalmente, ya que se aumentaría el compromiso con la organización, se crearía más compañerismo y más deseos de salir adelante.

En cambio para una organización, el retribuir en dinero el esfuerzo hecho por un empleado repercute primero que todo un costo y también de una manera muy

importante una inversión, ya que representa una aplicación de dinero en un factor de producción (trabajo humano), con el propósito de conseguir un retorno mayor.

Hace un momento, cuando hablamos que las funciones de un mensajero y de un gerente de ventas eran totalmente distintas al igual que su importancia, estábamos dando una pequeña introducción para tratar el tema que nos ocupa en el presente artículo: la administración de salarios. Esta hace referencia por lo tanto al conjunto de normas y procedimientos tendientes a establecer o mantener estructuras de salarios equitativas y justas en la organización.

Vamos a entender equitativas y justas en cuanto a un equilibrio interno de los salarios, es decir, éstos con respecto a los demás cargos dentro de una organización; y a un equilibrio externo de los salarios, comparando éstos con respecto a los mismos cargos de otras empresas dentro del mercado de trabajo en la sociedad.

Para determinar ambos equilibrios es necesario tener información interna a través de la evaluación y clasificación de cargos, y externa a través de una investigación de salarios para formar una política salarial que no es más que la normalización de los procedimientos con respecto a la remuneración del personal.

Para finalizar, simplemente podríamos añadir que el salario siempre será un tema de suma importancia no sólo para el empleado sino para el empleador, porque mediante éste se está creando un proceso de intercambio muy interesante entre estos 2 actores de la organización que hará que el empleado se comprometa de una manera más seria y dedicada con la consecución de los objetivos de una empresa y permitirá que el empleador también se sienta satisfecho con el trabajo que se está realizando y que se proyecta en beneficios para su organización

5.3 Ventajas del pago por productividad

Nada más justo que ganar dinero en la misma proporción como trabajamos. Muchas veces el esfuerzo no se ve recompensado como debería ser y esto causa una gran desmotivación en cada uno de nosotros. Una nueva tendencia mundial es la que tiene que ver con ganar un salario por desempeño o por resultados y no por antigüedad o rango en una empresa.

En algunas organizaciones se está implementando este sistema en el cual se establecen criterios que deben ser cumplidos para poder ganar dinero. Dichos criterios se basan en la variabilidad y en el cumplimiento de objetivos no sólo individuales sino colectivos y empresariales, lo que determinará en sí cuánto será el salario.

El pago por mérito se ha venido abriendo campo a través de las empresas de los países en desarrollo y no se descarta que lleguen también a las nuestras. Países como Francia y el mismo Japón llevan implementando dicha tendencia con gran éxito, logrando un mayor compromiso por parte de los empleados y un mejor desarrollo al interior de las empresas.

Para esto es importante que las compañías se esmeren por capacitar más a sus empleados y aumenten sus conocimientos y, paralelamente, logren que ellos se identifiquen y compartan plenamente los objetivos de la organización. Esto dará como resultado un mayor grado de compromiso y lealtad hacia la empresa.

Y si existe lo anterior, los resultados no se harán esperar. El trabajo será mayor y mejor y los salarios serán proporcionales a los logros cumplidos. En este

caso no existen perdedores y los beneficios tanto para los empleados como para la organización serán grandiosos.

En muchas empresas, la antigüedad de una persona le garantizaba estabilidad y buenos ingresos. Ahora el permanecer en una compañía será tarea de los mismos empleados y sus conocimientos y habilidades les permitirán ayudar a la compañía y así mismos.

Más elementos que prevalecerán para lograr estabilidad y buen ingreso son los que tienen que ver con la creatividad, el dinamismo, el entendimiento de la visión y misión de la empresa y todo acto que genere buen ambiente y solidaridad en el sitio de labores.

Por todo esto, es importante que las empresas garanticen a sus trabajadores todo lo que esté a su alcance para capacitarlos en las nuevas tendencias y pensamientos que están generando un mejor ambiente laboral que se verá reflejado tanto en ganancias para la empresa como para los trabajadores.

Aquellos individuos que no se quedan en el pasado son los que tienen el éxito en sus manos. Los que miran los cambios no como un problema sino como una oportunidad, serán los mejor preparados para aportarle mucho a la empresa y así mismo recibir su recompensa que puede ir más allá de ganar dinero.

Como pudimos apreciar, con el esfuerzo mutuo de empresa y trabajador, se pueden alcanzar grandes beneficios para unos y otros. Para el trabajador en la parte económica y emocional y para la empresa en mejores actividades y resultados. La idea es que exista ganancia en todo sentido y se logre un compromiso grande entre las dos partes.

Finalmente, es preciso aclarar que el dinero es un gran agente motivador, sin embargo la satisfacción de realizar bien un trabajo y saber que se está haciendo algo importante y con gran expectativa de crecer, hará que el esfuerzo sea mayor y se logren muchos beneficios en todo sentido.

5.4 Desventajas del salario por productividad

5.4.1 El trabajo temporal y el salario por productividad

El mercado laboral de finales de los 70 es una herencia de la época franquista, en la que existía una fuerte protección de la estabilidad del empleo como consecuencia de la propia ideología del régimen y como forma de evitar la conflictividad en las empresas.

El empleo temporal empieza a aumentar paralelamente al paro, que se dispara en aquellos años a raíz de la crisis económica de 1976. Es sin embargo todavía un fenómeno similar al que se produce en toda Europa, donde en 1980 solamente el 4% de la población asalariada tenía contratos temporales, mientras que diez años después la temporalidad era ya del 10%.

La situación económica del país actualmente, hace que las empresas enfrenten la posibilidad de establecer contratos temporales sin causa alguna que los justifiquen, y además con costes muy bajos o incluso nulos por eventuales despidos.

Que la temporalidad excesiva y enquistada en todos los niveles del sistema productivo es, al igual que el desempleo, una consecuencia de las interferencias

políticas queda todavía más patente analizando los datos empíricos que relacionan el grado de protección y regulación que sufren los mercados laborales de diferentes países con el porcentaje de empleo temporal que en ellos se registra.

Los informes sobre el empleo estudian y comparan ambas variables, y se observa una relación sorprendentemente directa. Es decir, cuanto mayor sea el grado de intervención y de protección del paro de larga duración, más tasa de empleo temporal se genera, coincidencia que igualmente se repite en el sentido opuesto.

Según estos informes, los mercados más flexibles y desprotegidos son, por este orden, los de Estados Unidos, Reino Unido, Canadá, Nueva Zelanda e Irlanda, mientras que la tasa de temporalidad en Estados Unidos es la más baja del mundo desarrollado, cercana al 4%, seguida de las de Irlanda y el Reino Unido, por debajo del 5% en ambos casos. En el otro extremo la coincidencia es todavía mayor, ya que se estima que los mercados laborales menos libres de los países son, de mayor a menor, los de Portugal, Turquía, México, España, Grecia, Francia y Suecia.

En Europa, donde mayor incidencia tiene el empleo precario es en España, con un destacado 34%; en Portugal la tasa de temporalidad alcanza el 20%, y en Finlandia el 18%; a continuación encontramos las de Francia, Grecia y Suecia. El caso de Finlandia es el único que rompe la concordancia entre regulación y temporalidad, pero su mercado laboral, aunque situado en una posición intermedia en cuanto a protección, cuenta con una compleja y poco flexible regulación sobre contratación temporal.

La legislación norteamericana presenta, por el contrario, una ausencia casi total de protección sobre los trabajadores fijos en caso de despido y una mínima regulación sobre el empleo temporal, centrándose casi exclusivamente en los

despidos colectivos. La libertad de contratación temporal está tan extendida en Estados Unidos que es, por ejemplo, habitual no poder comer en un restaurante de ese país si previamente no se ha reservado mesa, ya que la empresa solamente contrata los camareros necesarios para atender a los clientes esperados. Aun así, el empleo temporal es prácticamente inexistente en relación con el conjunto de la población ocupada, y tiene, además, una naturaleza bien distinta del que se registra en los mercados laborales muy rígidos.

Con referencia a la temporalidad, existe otra diferencia entre mercados abiertos y rígidos muy reveladora. Se trata de los segmentos del mercado de trabajo en que los contratos no estables se producen en mayor grado. Desde una visión intervencionista, resulta lógico esperar que este tipo de relación laboral se generalice más en actividades empresariales con demanda muy volátil o estacionaria, como el turismo o la agricultura, en pequeñas empresas y entre trabajadores poco o nada cualificados que, además, acaban de entrar en el mercado de trabajo o tienen una corta vida laboral, factores todos ellos que hacen pensar en trabajadores fácilmente reemplazables.

Sin embargo, este perfil del trabajador temporal está más generalizado en países con alta precariedad laboral, como Guatemala, pero dista mucho de ser real en mercados poco regulados, muy flexibles y con fuerte rotación laboral y, consecuentemente, movilidad social.

En el Reino Unido y Estados Unidos, por ejemplo, el empleo temporal es algo más frecuente en ocupaciones no calificadas, pero no mucho más que entre profesionales y cuadros intermedios, se produce por igual en empresas grandes o pequeñas y no incide especialmente en sectores con demanda volátil o estacionaria, sino que afecta casi de la misma manera a todas las ramas de la producción.

El único rasgo de este perfil estereotipado del trabajador inestable que sí se da en países con mercados laborales poco rígidos es que la temporalidad se encuentra muy concentrada en puestos que suelen ocupar las personas recién incorporadas al mercado laboral, como inmigrantes, estudiantes y profesionales recién licenciados.

Resulta sorprendente la existencia de una norma laboral británica que permite al empresario retener el primer salario del trabajador temporal, incluso no abonárselo, si éste no cumple con la obligación de comunicar al empleador que abandonará su puesto con tiempo suficiente para que pueda buscar otro trabajador.

Es decir, el Estado llega incluso a proteger a la empresa de la excesiva infidelidad que muestran estos trabajadores temporales, que continuamente huyen en busca de nuevos puestos mejor remunerados o, dicho de otra manera, más productivos.

Se constató que en los mercados muy abiertos prevalece una permanente tendencia de los trabajadores a pasar de unas ramas productivas a otras similares. Esta movilidad laboral se puede apreciar en España en mercados algo menos regulados, y muy dinámicos en demanda y en oferta por la inmigración, como el que protagonizan las empleadas de hogar, que continuamente cambian de trabajo por decisión propia.

Las reformas laborales que diseñan los políticos intervencionistas muestran una patética incapacidad para comprender la función empresarial, la cual tiende, cuando actúa en mercados libres y competitivos, a crear trabajo cada vez más productivo incorporando de forma equilibrada trabajo y capital físico y humano, y reduciendo costes de transacción innecesarios del factor trabajo, tanto de salida

como de entrada, ya que los primeros están irremediablemente unidos a los segundos.

Habría, por tanto, que plantearse un doble propósito. Incrementar, por un lado, la productividad total de los factores, y la única manera de hacerlo es eliminando restricciones a la competencia para crear mercados más abiertos y contar con un marco institucional que garantice con claridad los derechos de propiedad, para que las empresas incorporen capital y nuevas tecnologías. También sería imprescindible flexibilizar el mercado laboral reduciendo costes extrasalariales, los de despido en primer lugar, y las cargas impositivas que castigan los beneficios empresariales y las rentas del trabajo.

5.5 Análisis conclusivo de las ventajas y desventajas del salario por productividad

Cierta confusión demuestra socialistas y sindicalistas a la hora de entender las reglas que fijan los salarios en una economía libre. Piensan que el trabajador tiene que ser protegido, y sus retribuciones reguladas mediante leyes y negociaciones colectivas, porque en caso contrario su nivel de vida y sus condiciones de trabajo tienden a empeorar.

No entienden que cuanto menor sea el grado de interferencia política en la actividad económica más tiende el salario a igualarse con la productividad marginal del trabajo, o, en otras palabras, con la contribución del trabajador al aumento y utilidad del producto o servicio por él generado.

Ahora bien, si el factor capital no se incrementa a la par que el factor trabajo, la productividad marginal y los beneficios empresariales tienden a estancarse, y con ellos los salarios, según nos demuestra la situación actual de Guatemala.

Además, el salario estará determinado, como todo precio, por el mercado. Si el capital crece más que el trabajo, éste se hace más escaso, luego será más demandado y, por consiguiente, aumenta su valor en el mercado, es decir, el precio de compra del servicio trabajo de alquiler, lo que no es otra cosa que el salario.

Y al contrario, si el capital es insuficiente con relación al trabajo habrá más oferta de trabajo, y el salario tiende a bajar. Además de ser ésta una diferencia esencial entre un país desarrollado y otro pobre, nótese que el propio afán de lucro del empresario le empuja a invertir más en capital que en trabajo porque de ello depende que sus beneficios se incrementen, lo que hace que el trabajo se vuelve relativamente más escaso que el capital, condición que a su vez es determinante para que suban los salarios.

Es por tanto la dinámica espontánea del sistema capitalista lo que hace mejorar el nivel de vida de los trabajadores, no las regulaciones, y menos aún los sindicatos. Estas organizaciones intimidatorias sólo consiguen empeorar la situación laboral de los que dicen representar, porque o bien obligan a que los salarios crezcan por encima de la productividad marginal, lo que genera desempleo, o bien imponen incrementos de costes improductivos que irremediablemente se restan de la inversión y frenan, por tanto, la subida de los salarios.

Existe una última regla que explica el nivel retributivo en una economía de libre competencia. Como todo precio fijado en un mercado en que los agentes operan con información limitada, los salarios pueden oscilar, pero sin sobrepasar un máximo y un mínimo.

El máximo está determinado por los beneficios que el empresario espera obtener la teoría austriaca nos enseña que este límite es algo menor, porque habría que descontar una tasa de interés, dado que el empresario financia temporalmente al trabajador al adelantarle el salario de su futuro beneficio, y el mínimo lo establece la competencia entre empresarios a la hora de ofrecer trabajo lo menos remunerado posible ante trabajadores que demandan el mejor pagado. La empresa que sobrepase cualquiera de estos dos límites será expulsada del mercado; si es por arriba, porque agotará el capital, y si es por abajo, porque se quedará sin trabajadores.

Con estos elementos es posible comprender mejor la doble naturaleza que tiene el trabajo remunerado según la productividad, según se genere en una economía poco intervenida y que mantiene un sano equilibrio entre ahorro e inversión o en otra fuertemente regulada y con un mercado laboral excesivamente rígido, que soporta altos costes tanto de salida como de entrada.

Estos diferentes modelos se completan, como así lo atestiguan los datos empíricos, con tasas de paro cercanas al pleno empleo, en el primer caso, y con alto desempleo, en el segundo. Pues bien, en el primer modelo anglosajón, para ser más precisos, el margen en que pueden moverse los salarios tiende a ampliarse y a desplazarse hacia arriba, gracias a que los menores costes innecesarios del factor trabajo incentivan la inversión e incrementan los beneficios empresariales.

Los trabajadores podrán entonces promocionar rápidamente en su empresa, lo que afianza la estabilidad en el empleo, mientras que las personas que se incorporan al mercado de trabajo buscan durante una primera época empleos que les permitan mejorar sus condiciones retributivas y laborales. En cualquier caso,

sustituirán empleos menos productivos por otros más productivos, y la temporalidad será un reflejo de la movilidad laboral que los propios trabajadores practican.

En el segundo modelo, extendido sobre todo en la Europa mediterránea, los altos costes laborales no salariales frenan la inversión y en consecuencia la productividad y los beneficios empresariales, con lo que los salarios crecen menos.

Además, como estos costes se concentran en el empleo estable, las empresas contratan trabajadores temporales para evitarlos, con lo que la inversión en capital humano, es decir, en formación, resulta menos rentable, lo que a su vez implica un nuevo estancamiento de la productividad y el que se genere un círculo vicioso difícil de romper sin afrontar reformas estructurales.

CONCLUSIONES

1. Es menester destacar, que la flexibilización laboral ha constituido un proceso innovador en nuestro derecho del trabajo vigente acompañado de una serie de connotaciones ya mencionadas en el presente análisis sin embargo ésta se da en la práctica mas no en la legislación, y no ha sido un remedio para curar sino por el contrario, ha precarizado al mismo incrementando las tasas de desocupación, desgaste en los salarios, aumento del trabajo entre otras consecuencias desfavorables para el trabajador, entre ellas, el que se convenga el pago por productividad, a sabiendas que la edad sería un factor determinante en el descenso de la actividad productiva, por lo que desde un punto de vista lógico deductivo se podría pensar que el joven producirá mas, por lo tanto ganará mas que una persona que sobrepasa los cincuenta años.
2. De conformidad con lo investigado, se considera que el objetivo perseguido por la reforma laboral en Guatemala, ha sido el incremento de la competitividad del mercado laboral, a pesar que con esto, se puede dejar fuera de la esfera productiva a aquellas personas de edad avanzada, que deben trabajar para subsistir al igual que un joven, sin embargo no podrán producir de la misma forma que éste.
3. Es importante establecer, que para poder medir la productividad de una empresa; se debe tomar en cuenta varios factores tanto internos como externos en el proceso productivo, los factores externos son; la disponibilidad de materiales o materias primas, mano de obra calificada, políticas estatales relativas a tributación y aranceles, infraestructura existente, disponibilidad de capital e intereses y medidas de ajuste aplicadas. Los factores internos son; terrenos y edificios, materiales, energía, máquinas, y equipo; todo esto debe ser brindado por la empresa contratante, pero en cuanto a los recursos humanos debe existir una verdadera organización de los mismos para poder

exigir e implementar parámetros de productividad en aquellas personas que tengan las condiciones físicas y mentales para lograr esos objetivos, y por otro lado, encomendar diferentes labores a los trabajadores que por su edad o condición física no se les pueda exigir productividad y necesariamente deba pagarles su salario por horas laboradas.

RECOMENDACIONES

1. Los empleadores deben buscar e implementar en sus actividades laborales métodos de remuneración por productividad para buscar la competitividad y mejorar los ingresos de los trabajadores que se encuentren en las condiciones necesarias para participar en este tipo de actividades.
2. En el caso de aquellas personas que por su edad, ya no pueden participar en los métodos de remuneración por productividad, los empleadores deberán reorganizar el personal, de manera que puedan laborar en otras áreas de la empresa en donde no se mida la productividad, sino las horas de trabajo laboradas y de esa forma no haya descenso en su salario.
3. En todos aquellos casos, en los que por la demanda laboral, el trabajador acepte un puesto de trabajo en el que no pueda cumplir con las metas determinadas bajo el sistema salarial por productividad del empleador, debido a su edad, condición física o sexo, el trabajador no debe aceptar que su remuneración en ningún caso sea menor al salario mínimo fijado en el acuerdo gubernativo para las actividades agrícolas y no agrícolas.

BIBLIOGRAFÍA

- AGUILAR Elizardi, Mario. **Técnicas de estudio e investigación**. Guatemala: Instituto de Investigaciones y Mejoramiento Educativo, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1992.
- BOVINO, Alberto M. **Problemas del derecho procesal contemporáneo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. del puerto, 1993.
- CHOW, Napoleón. **Técnicas de investigación social**. Costa Rica: Ed. Universitaria Centroamericana, 1976.
- De Ferrari, Francisco, **Derecho del trabajo**, 2da. Ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. De Palma, 1977.
- De la Cueva María, **Nuevo derecho mexicano del trabajo**, México: Ed. Porrúa, 1968.
- Lacabana, Miguel Angel, **La doctrina de la flexibilización del derecho del trabajo**, Buenos Aires, Argentina: Ed. II Edis, 1995.
- López Larrave, Mario, **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**, Guatemala: Ed. Universitaria, 1974.
- Krotoshin, Ernesto, **Tratado practico de derecho del trabajo**. T. 1, Buenos Aires, Argentina: Ed De Palma, 1955.
- Campos Moraga, Juan Eladio, **La estabilidad en el derecho del trabajo guatemalteco**. Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, (s.e.), 1975.
- Cardona Zacarías, Herlindo Adalberto, **El derecho que le asiste a los trabajadores a la estabilidad en el empleo**, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, (s.e.) 1977.
- Carrillo Cabrera, Víctor Rodolfo, **Tuteralidad y garantías minimas vrs. Flexibilidad en el derecho de trabajo**. Universidad de San Carlos De Guatemala, Guatemala, (s.e.) 1998.
- Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**, España: Ed. Heliasta, S. R, L, 1981.
- Osorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, España: Ed. Heliasta, S. R. L., 1979.

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala, Asamblea Nacional Constituyente de 1985.

Ley del Organismo Judicial. Congreso de la República de Guatemala. Decreto número 2-89, 1989.

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala. Decreto 1441 y sus reformas.

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

