

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

**VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA ELIMINACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO Y SUS  
REPERCUSIONES EN EL INGRESO MENSUAL DEL TRABAJADOR**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva  
de la  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
de la  
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**FREDY DE JESUS REVOLORIO TORRES**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, febrero de 2009

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

**VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA ELIMINACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO Y SUS  
REPERCUSIONES EN EL INGRESO MENSUAL DEL TRABAJADOR**

**FREDY DE JESUS REVOLORIO TORRES**



**GUATEMALA, FEBRERO DE 2009**

**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. Marco Vinicio Villatoro López  
VOCAL V: Br. Gabriela María Santizo Mazariegos  
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

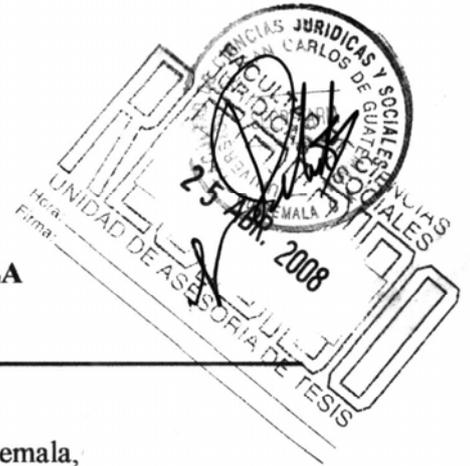
Presidente: Lic. Saulo De León Estrada  
Vocal: Lic. Álvaro Hugo Salguero Lemus  
Secretario: Lic. Luís Efraín Guzmán Morales

**Segunda Fase:**

Presidente: Lic. Ronaldo Amílcar Sandoval  
Vocal: Lic. Carlos Alberto Velásquez Polanco  
Secretario: Lic. Juan Carlos Godinez Rodríguez

**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 Ciencias Jurídicas y del Examen General Público).

**SONIA ELIZABETH MONTES VALENZUELA**  
**ABOGADA Y NOTARIA**  
**6ª. AVENIDA 12-36 ZONA 12**



Guatemala,  
23 de febrero de 2008

LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTIN  
Coordinador de la Unidad de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.

Respetable Licenciado:

Atentamente me dirijo a usted, y en cumplimiento de la resolución en la que fui nombrada para asistir con carácter de asesora o Consejera de tesis al Bachiller **FREDY DE JESUS REVOLORIO TORRES**, en la elaboración del trabajo titulado:

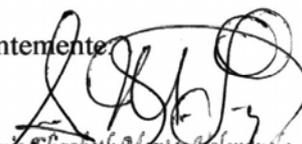
**“VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA ELIMINACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO Y SUS REPERCUSIONES EN EL INGRESO MENSUAL DEL TRABAJADOR”**

Al finalizar la elaboración del mismo informo:

1. Que dicho trabajo se realizó bajo mi inmediata asesoría, le formulé al autor recomendaciones y sugerencias, especialmente en lo relacionado al derecho de trabajo, a flexibilización, y lo que ha venido a repercutir en derecho laboral guatemalteco, un análisis doctrinario y legal del salario, antecedentes, teorías definiciones y conceptos y las ventajas y desventajas en la eliminación del salario mínimo.
2. En el análisis del trabajo, se establece que la eliminación del salario mínimo afectaría seriamente al sector laboral que percibe este salario, proponiendo a la vez que se cree una ley específica que regule el salario mínimo.
3. En la elaboración del trabajo de investigación, la metodología empleada es la correcta, la autora siguió las instrucciones y recomendaciones en cuanto a la presentación del mismo.

En virtud de lo anterior estimo que el trabajo presentado por el Bachiller **FREDY DE JESUS REVOLORIO TORRES**, cumple con los requisitos exigidos por el Normativo para la elaboración y presentación de tesis, en cuanto al enfoque del tema; especialmente con el artículo 32 del Normativo relacionado, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**.

Sin otro particular me suscribo deferentemente

  
Licda. Sonia Elizabeth Montes Valenzuela  
ABOGADA No. 5594

UNIVERSIDAD DE SAN  
CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12  
GUATEMALA, C. A.



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

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) RICARDO GARRIDO MORALES, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante FREDY DE JESUS REVOLORIO TORRES, Intitulado: "VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA ELIMINACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO Y SUS REPERCUSIONES EN EL INGRESO MENSUAL DEL TRABAJADOR".

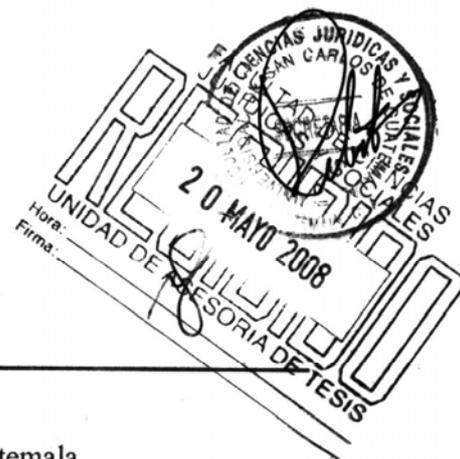
Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo del Normativo para el Examen 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, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

LIC. MARCO FULIO CASTILLO LUTÍN  
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis  
MTCL/sllh

**RICARDO GARRIDO MORALES**  
**ABOGADO Y NOTARIO**  
7<sup>a</sup>. AVENIDA 11-20 ZONA 1  
TEL: 22305292 / 53067255



Guatemala,  
20 de Mayo de 2008

LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTIN  
Coordinador de la Unidad de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.

Respetable Licenciado:

Atentamente me dirijo a usted, y en cumplimiento de la resolución en la que fui nombrado para asistir con carácter de revisor del trabajo de tesis del Bachiller **FREDY DE JESUS REVOLORIO TORRES**, intitulado: "**VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA ELIMINACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO Y SUS REPERCUSIONES EN EL INGRESO MENSUAL DEL TRABAJADOR**" procedí a analizarlo, revisando para el efecto las cuestiones que se estimaron convenientes y sugiriendo los respectivos cambios que se consideraron importantes.

El trabajo de investigación realizado por el Bachiller **REVOLORIO TORRES**, se desarrolla en cuatro capítulos, dentro del cual se plasman temas importantes en el primer capítulo concierne al derecho del trabajo, sus antecedentes, características y principios, el capítulo segundo se basa en la doctrina de la flexibilización en el derecho del trabajo, en el capítulo tercero se desarrollan las doctrinas que fundamentan el salario mínimo y en el capítulo cuarto se realiza un análisis de las ventajas y desventajas que tienen para el trabajador la eliminación del salario mínimo

En virtud de lo anterior estimo que el trabajo presentado por el Bachiller **FREDY DE JESUS REVOLORIO TORRES**, cumple con los requisitos exigidos en el artículo 32 del Normativo para la elaboración y presentación de tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, habida cuenta que el sustentante realizó correcciones y modificaciones sugeridas, implementando en el texto las indicaciones planteadas como conceptos, características y doctrinas, por lo que **OPINO**, que es procedente aceptarse como Tesis de Graduación para ser considerada su discusión y aprobación en el Examen Público de Tesis.

Sin otro particular me suscribo deferentemente.

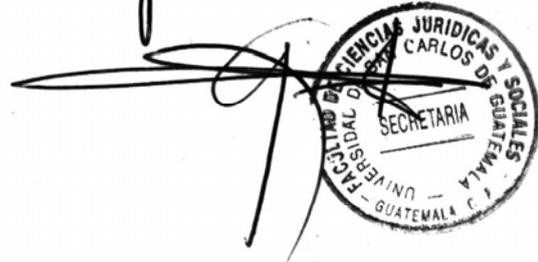
  
Colegiado No. 5,221  
*Lic. Ricardo Garrido Morales*  
**ABOGADO Y NOTARIO**



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.  
Guatemala, trece de agosto del año dos mil ocho.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante FREDY DE JESUS REVOLORIO TORRES, Titulado VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA ELIMINACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO Y SUS REPERCUSIONES EN EL INGRESO MENSUAL DEL TRABAJADOR Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.

CMCM/sllh



## **DEDICATORIA**

### **A DIOS:**

Supremo creador, fuente de vida y fortaleza mía en quien me refugio; de El desciende la sabiduría, la inteligencia, y el conocimiento. Para ti sea la honra, el honor y la gloria. Gracias por conceder el deseo de mi corazón y cumplir todos mis anhelos.

### **A MI MADRE:**

Por sus enseñanzas, porque en todo momento de mi infancia estuvo conmigo y por brindarme su amor, comprensión y sus oraciones gracias por su apoyo que este triunfo llene de satisfacción y alegría su corazón.

### **A MI PADRE:**

Felipe de Jesús Revolorio, ejemplo de hombre honrado, emprendedor y de mucha sabiduría (Q.E.P.D).

### **A MI ESPOSA**

Por brindarme su amor incondicional, apoyo, sus oraciones y por compartir los sueños hechos realidad.

### **A MIS HERMANOS:**

Que Dios los bendiga, los guíe y los guarde en el camino de la vida terrenal.

### **A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS:**

Por haber compartido conmigo todos los momentos de estudios universitarios.

### **A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:**

En especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales; gracias por la oportunidad que me brindo de realizar mis estudios superiores.

## ÍNDICE



Introducción.....	
<b>CAPÍTULO I</b>	
1 El Derecho trabajo	1
1.1. Antecedentes.....	1
1.2. Concepto.....	5
1.3. Características.....	7
1.4. Principios Fundamentales.....	8
a) Derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores...	8
b) Derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales protectoras e irrenunciables.....	10
c) Derecho de trabajo como un derecho necesario e imperativo.....	11
d) Derecho de trabajo como un derecho realista y objetivo.....	12
e) El Derecho de trabajo constituye una rama del derecho público.....	13
f) El Derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático.....	13
<b>CAPÍTULO II</b>	
2 La Doctrina de la Flexibilización en el derecho del trabajo	15
2.1 Antecedentes.....	15
2.2 Definición.....	17
2.3 Características.....	18
2.4 Legislación comparada en el tema de la flexibilización laboral.....	19
2.5 Crítica a la doctrina de la flexibilización laboral.....	24
<b>CAPÍTULO III</b>	
3 Doctrinas que fundamentan el salario mínimo	27
3.1 Concepto	27
3.2 Teorías que fundamentan el salario mínimo.....	30
3.3 Formas de fijación periódicas del salario mínimo.....	32
3.4 Protección del salario mínimo.....	44



3.4.1 Normas internacionales.....	62
3.4.2 Normas nacionales.....	62

#### CAPÍTULO IV

4 Analisis de las ventajas y desventajas que tienen para el trabajador la eliminación del salario mínimo.....	65
4.1 Aspectos generales.....	65
4.2 Posturas del gobierno, sector patronal y sector laboral.....	67
4.2.1 Del Gobierno y del sector patronal.....	67
4.2.2 Del sector laboral.....	68
4.3 Ventajas y desventajas de la imposición del salario mínimo por productividad.....	68
4.4 Propuesta de la creación de la ley del salario mínimo.....	78
CONCLUSIONES.....	81
RECOMENDACIONES.....	83
BIBLIOGRAFIA.....	85

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se elabora tomando en consideración que la problemática planteada es de actualidad y que reviste gran importancia, por cuanto, afecta a un importante sector de la población como lo es la clase trabajadora.

El hecho de que actualmente se esté destacando por los medios de prensa especialmente escritos y a propuesta del anterior Presidente de la República, Licenciado Oscar Berger Perdomo, la viabilidad de que sea más conveniente para el trabajador, eliminar la fijación periódica del salario mínimo, tal como se encuentra establecido en la Constitución Política de la República, como se verá más adelante, así como en el caso del Código de Trabajo.

Es por ello, que como estudiante de derecho e interesado, en calidad de trabajador, de la conveniencia o no para los trabajadores que se establezca el salario por productividad y en sustitución del sistema fijación periódica del salario mínimo, se estudiaron las consecuencias que ello implica para los empleadores, quienes siempre no han estado de acuerdo en sentarse a la mesa y discutir los salarios mínimos, tomando en consideración todos los elementos que se señalan y describen en este trabajo, para que se ajuste a la realidad, y que resulta siendo a todas luces, una violación a derechos fundamentales, por cuanto, no se establece el salario mínimo real, sino una mera disposición que exige únicamente el cumplimiento de una obligación legal, más no de interés gremial y bienestar social, tal como se evidenció en la última fijación del salario mínimo, que fue del cinco por ciento por parte del actual gobierno de la República de Guatemala.

En vista de lo anterior, se ha comprobado la hipótesis planteada, en cuanto a que se ha establecido con el desarrollo del trabajo de campo, que existen más desventajas que ventajas en la eliminación del salario mínimo y que se convierta en salario por productividad, por las razones establecidas en este trabajo.

( ii )

Para una mayor comprensión, el trabajo ha sido dividido en capítulos. En el primer capítulo se establece aspectos doctrinarios y legales del derecho de Trabajo. En el capítulo segundo, se hace una descripción de la denominada doctrina de la flexibilización y lo que ha venido a repercutir en el derecho laboral guatemalteco. En el capítulo tercero, se hace un análisis doctrinario y legal del salario, antecedentes, concepto, definiciones, teorías sobre el salario, lo que respecta al salario mínimo y el análisis de la protección legal tanto a nivel nacional e internacional. En el capítulo cuarto, se determinan las ventajas y desventajas para el trabajador y el patrono la eliminación del salario mínimo y la descripción de las distintas posiciones, especialmente del sector laboral. Por último, se hace una descripción de la conveniencia para la legislación guatemalteca, y especialmente para el grueso sector laboral de Guatemala, que se cree una Ley específica que regule el salario mínimo y otras prestaciones de importancia e interés para los trabajadores y que amerita una normativa especial como la que se propone.

Se establecen las conclusiones y las recomendaciones en el presente trabajo de investigación de tesis.

Dentro del presente trabajo de investigación se han establecido para el desarrollo del mismo una técnica bibliográfica la sirve para la búsqueda de libros de autores nacionales e internacionales que han escrito en relación al tema de la flexibilización laboral y el salario mínimo.

## CAPÍTULO I

### 1. EL DERECHO DE TRABAJO

#### 1.1 ANTECEDENTES

El trabajo representa para el ser humano la subsistencia misma, es la forma en que las personas pueden satisfacer sus necesidades mínimas o básicas, como es la alimentación, vestido, educación, y de allí otros aspectos importantes, pero en segundo plano, como lo es la recreación, el deporte, etc. La producción de bienes y servicios, constituyen los elementos fundamentales del trabajo y en donde aparecen dos partes que intervienen de importancia para el Derecho de Trabajo, como lo es el trabajador y el patrono.

En esa producción de bienes y servicios también se generan derechos y obligaciones y dentro de ello, la necesidad del trabajador de satisfacer necesidades colectivas e individuales, así también se realiza a cambio de una remuneración que se denomina salario o sueldo.

La historia del Derecho de Trabajo es muy amplia si se toma en consideración que los acontecimientos históricos han marcado etapas muy significativas, tanto en el orden internacional como en el nacional. En el caso de Guatemala por ejemplo, también cabe señalar que los acontecimientos mundiales repercuten en la vida nacional y en el derecho de trabajo no sería la excepción, toda vez que es la narración de la histórica en virtud de que es un derecho eminentemente de los trabajadores y que por lo tanto, la historia del movimiento sindical en Guatemala representa esa historia del derecho de trabajo, como lo indica el Doctor Mario López Larrave con su libro Breve Historia del movimiento Sindical en Guatemala, la cual es dirigida a los obreros y campesinos y a los estudiantes que se inician en el conocimiento del sindicalismo.

Haciendo un resumen de su obra, el presenta un desarrollo del movimiento sindical en etapas las cuales son:

1. Etapa de las mutualidades se desarrollo de 1821 a 1920.

2. Primera etapa del sindicalismo guatemalteco, la cual se desarrollo en la década de 1920-1930

3. Segunda etapa del sindicalismo guatemalteco, la cual se desarrollo en la revolución de octubre del 1944 a 1954

4. Tercera etapa del sindicalismo guatemalteco la cual se desarrollo en la contrarrevolución 1954

En cada una de estas etapas, el autor se refiere a los principales hechos y características del movimiento laboral, así como las leyes que en su momento histórico regularon la organización de los trabajadores. Se evidencia asimismo que fue durante el decenio revolucionario (1944 – 1954) específicamente en 1947, se da la aplicación por primera vez en Guatemala de un código de trabajo, cuando los organismos obreros llegaron a funcionar con mayor amplitud, amparados en los preceptos del código de trabajo, los cuales permitieron el desarrollo de conflictos colectivos con las empresas extranjeras, como la UFCO y la IRCA, hechos que pusieron a prueba el vigor del nacimiento del sindicalismo guatemalteco. Cabe destacar que en cada etapa que menciona Mario López Larrave, destacan varios acontecimientos que llegaron a tener relevancia dentro de la sociedad, dentro de los cuales podemos mencionar:

- 1) En la etapa mutualista se logra la organización obrera y el marco legal en que se movieron;
- 2) En la primera etapa del sindicalismo Guatemalteco se destacan las primeras organizaciones sindicales, así como las principales huelgas, los conflictos y el marco legal en que se movieron las organizaciones sindicales;
- 3) En la segunda etapa del sindicalismo Guatemalteco se destaca las principales participaciones en políticas de las organizaciones de trabajadores en la revolución de octubre; y
- 4) En la tercera etapa del sindicalismo Guatemalteco se destaca las corrientes sindicales que orientan al sindicalismo Guatemalteco desde 1,954.

Resalta también lo que corresponde a las luchas por la unidad sindical, que no fueron completas en el período revolucionario y que en los últimos años se ha impedido por maniobras de los gobiernos anti-obreros establecidos a partir de 1954. Lo ocurrido en el sindicalismo nacional a partir de este último año, constituye para el autor, lo que se ha denominado “La Contrarrevolución”, a raíz del derrocamiento del gobierno de Arbenz en junio de 1954.

Además el Doctor Mario López Larrave cita en su trabajo el conocido decreto gubernativo No. 48, en el cual se declaran disueltas las organizaciones sindicales por ser integrantes activos del frente comunista las cuales son: la confederación general de trabajadores, la confederación nacional campesina y todos los demás sindicatos, grupos culturales, asociaciones y partidos políticos que apoyaron la causa revolucionaria guatemalteca durante el decenio 1944 – 1954.

Relaciona además el Doctor Mario López Larrave que a partir de la instauración del “Anticomunismo”, el movimiento sindical no sólo fue víctima de una cruel represión, sino que además se le ligó a los intereses oficialistas y paulatinamente se fue convirtiendo en un instrumento de los sectores patronales, salvo en los reducidos sectores de resistencia democrática, hasta el punto de que el derecho de huelga se convirtió en inexistente.

Por ello concluye el autor su trabajo con la clara observación de que el movimiento sindical guatemalteco no puede esperar gran cosa de los gobiernos dominados por las derechas políticas y que por ello se hace imperativo el logro de la unidad sindical, como instrumento indispensable para el desarrollo del sindicalismo libre y revolucionario.

En el libro editado por Juan Manuel Sepúlveda Malbrán titulado “Las organizaciones sindicales centroamericanas como actores del sistema de relaciones laborales” en el cual se hace mención a cuatro escenarios del movimiento sindical Guatemalteco, de los cuales tres de ellos se encuentran vinculados a corrientes ideológicas internacionales de sindicalismo y el otro se refiere al que hacer sindical de esa época.

Dentro de estos tenemos:

El primer escenario el cual se produce después de fuertes críticas a la Federación Autónoma Sindical (FAS) debido a su abierta relación con las políticas de los gobiernos de turno y termina desmembrándose en dos corrientes: los sindicatos de corrientes socialista que constituyen la Federación Autónoma Sindical de Guatemala (FASGUA) y, la otra corriente muy cercana a la dirigencia del Partido de Democracia Cristiana, constituye la Confederación Nacional de Trabajadores (CNT).

El segundo escenario está estrechamente vinculado a la influencia de la Guerra Fría en el movimiento sindical mundial. En América latina, fue conducida a través del Instituto Americano para el Desarrollo del Sindicalismo Libre (IADSL). En este escenario se fusionan dos importantes estructuras sindicales, la Confederación de Trabajadores de Guatemala (CONTRAGUA) y la Confederación Sindical de Guatemala (CONSIGUA), dando origen a la Central de Trabajadores Federados (CTF).

El tercer escenario está representado por la constitución en 1968 de la Confederación de Trabajadores (CNT), que 1973 cambia a Centra Nacional de Trabajadores aquí se integran sindicatos y federaciones como la Federación Central de Trabajadores de Guatemala (FECETRAG), la Federación Nacional de Obreros del Transporte (FENOT) y la Federación Campesina de Guatemala (FCG).

El cuarto escenario es producto de la constitución en febrero de 1968 de la Federación Sindical de Trabajadores Bancarios de Guatemala (FESEB).

“Estas organizaciones según para éste escritor y sin deslegitimar a otras, fueron actores importantes del desarrollo del Movimiento Sindical Guatemalteco que, a pesar de los desgarradores niveles de represión de baja y alta intensidad, refleja un importante crecimiento cuantitativo, pero más importante, cualitativo, por su participación en la incidencia nacional.”<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Juan Manuel Sepúlveda Malbrán “Las Organizaciones Centroamericanas Como actores del sistema de relaciones laborales. Pág 255, 256, 257.

## 1.2 CONCEPTO

“Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española; trabajo es el esfuerzo realizado para asegurar un beneficio económico. Es uno que juntamente con la tierra y el capital forman parte de los factores principales de producción.”<sup>2</sup>

Por otro lado varios economistas diferencian entre trabajo productivo y trabajo improductivo. El primero consiste en aquellos tipos de manipulaciones que producen utilidad mediante objetos y el segundo el trabajo improductivo, como ejemplo el que desempeña un músico, este tipo de trabajo es útil pero no incrementa la riqueza material de la comunidad.

A raíz de la Revolución Industrial a finales del siglo XVIII en Europa en países altamente industrializados como Inglaterra, Francia y Alemania, casi todos los trabajadores estaban empleados mediante el sistema fabril y prácticas similares. Estos trabajadores estaban explotados económicamente y padecían enfermedades, discapacidades o desempleo.

A principios del siglo XIX, la creciente oposición a los costes sociales del capitalismo extremo debido a la filosofía del *laissez-faire*, provocó el desarrollo del socialismo, así como el de movimientos que luchaban contra los excesos cometidos, como en el caso del trabajo infantil. Los trabajadores empezaron a asociarse en sindicatos y cooperativas que les permitieron participar en distintas actividades políticas y protegerse con medios económicos y políticos. Las leyes que regulan el trabajo muestran el éxito y la fuerza de la moderna organización de los trabajadores, al igual que la negociación colectiva y los acuerdos de *closed shop* muestran sus carencias. La economía industrial es ahora una parte integral de las modernas prácticas económicas.”<sup>3</sup>

El derecho de trabajo se denomina doctrinariamente también como derecho laboral. Cabanellas establece que es “el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, de unos y otros con el

---

<sup>2</sup> Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española Pág. 987

<sup>3</sup> Diccionario de Derecho Usual Pág 434

Estado, en lo referente al trabajo subordinado, en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente...”<sup>4</sup>.

Este autor Krotoschin indica que trabajo es el “conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico.”<sup>5</sup>

Según el diccionario de derecho usual derecho del trabajo: Es el conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rige en cada Estado en el ámbito de las relaciones laborales. Surgió a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial que es la fuerza motriz y directriz de la revolución, al ser la principal fuerza económica y política en el sistema capitalista y de la agrupación del mismo, en torno a grandes sindicatos. En sus orígenes giraba en torno al contrato de trabajo (de raigambre civil) para extender más tarde su campo de acción a otros ámbitos de la actividad jurídica (mercantil, administrativo, procesal), lo que llevó aparejado el establecimiento de una jurisdicción singular y órganos administrativos y laborales propios.

Las principales materias de las que se ocupa el derecho del trabajo en la actualidad son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades (a tiempo parcial, temporal, de alta dirección, del servicio doméstico); derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena (remuneración, salarios, pagas extraordinarias, régimen jurídico de los trabajadores autónomos, seguridad e higiene en el trabajo; Seguridad Social; relaciones laborales; huelga y cierre patronal). Los objetivos fundamentales perseguidos por el Derecho del trabajo responden en esencia a una finalidad tuitiva o de amparo.

---

<sup>4</sup> Citado por Ossorio, Manuel. DICCIONARIO DE CIENCIAS, POLITICAS Y SOCIALES. Pág. 235 y 236

<sup>5</sup> Ob. Cit Pág. 235-236

El trabajo humano como objeto posible de negocios, es un bien inseparable de la persona trabajadora, debe preservarse de tal forma que mediante normas imperativas se establezcan límites a los contratos sobre actividades de trabajo en las que se comprometan físicamente las personas que han de prestarlas, límites tendentes a proteger bienes como la vida, la integridad física, la salud o la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora. Tiende a paliar la disparidad de fuerzas que, en el punto de partida, existe entre quienes demandan y ofrecen trabajo, mediante normas imperativas que establecen contenidos mínimos de los contratos no negociables, así como garantías procesales y administrativas en favor de los trabajadores.”<sup>6</sup>

### 1.3 CARACTERÍSTICAS

Dentro de las principales, se citan las siguientes:

- a) El derecho al trabajo se encuentra conformado por un conjunto de normas, principios, leyes e instituciones que se encargan de velar por que las relaciones entre patrono y trabajadores, sean armoniosas, y como fin ultimo es equiparar o equilibrar la desigualdad material o económica que existe entre el patrono y el trabajador en las relaciones de producción o de trabajo.
- b) El derecho de trabajo, en su contenido comprende el área del derecho de trabajo individualmente y colectivamente, para cada cual se cuenta con un marco normativo. En igual forma se encuentra en su contenido el derecho ejecutivo del trabajo, que no es más que la ejecución de las sentencias y resoluciones que emiten los órganos jurisdiccionales a favor de los trabajadores y en caso de incumplimiento patronal, tengan que ejecutarse por la vía judicial.

---

<sup>6</sup> Diccionario de Derecho Usual Pág.. 434

- c) Además, el derecho de trabajo, para su desarrollo, especialmente en el orden administrativo o judicial, cuenta con instituciones como la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los tribunales privativos de trabajo, en lo judicial y para la intervención de estas instituciones se cuenta con un marco normativo que regula los procedimientos de tipo procesal o adjetivo, siendo entonces, un derecho protector del trabajador, que pretende equiparar la desigualdad económica o material que existe entre éste y la parte empleadora o patronal, para situar a ambas partes en un plano de igualdad ante la ley.

#### 1.4 PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Existen una serie de clasificaciones respecto a los principios fundamentales que inspiran al derecho de trabajo, sin embargo, el autor pretende tomar en cuenta para establecer una clasificación legal, lo que al respecto estipula el cuarto considerando del Código de Trabajo, que establece lo siguientes principios:

a) **DERECHO DE TRABAJO ES UN DERECHO TUTELAR DE LOS TRABAJADORES**

Se refiere a la tutela, y la palabra tutelar significa proteger, por ejemplo, en el derecho de familia, existe la figura de la tutela que es la protección que a través de un nombramiento estatal, se le hace a una persona para atender como parte de su familia a otra persona que se encuentra carente de protección a causa de la ausencia de sus padres, en otras palabras, se le nombra un tutor.

En el derecho de trabajo, se denomina que es tutelar de los trabajadores, precisamente porque el Estado ha considerado que los trabajadores, constituyen un grueso e importante sector de la población que necesita de una protección jurídica preferente.

Este principio establece y reconoce la relación laboral desde el punto de vista de la desigualdad económica que existe entre el patrono y el trabajador y que de acuerdo al cuerpo normativo pretende compensar esa desigualdad económica existente, otorgándole al trabajador una protección jurídica preferente.

La desigualdad en varios casos, no es únicamente económica, sino también cultural. En el Código de Trabajo existen varias disposiciones legales que regulan este principio, entre los cuales se encuentra el artículo 30 que establece: La prueba plena del contrato escrito solo puede hacerse con el documento respectivo, la falta de éste o la omisión de alguno de los requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador. Como se observa se establece la obligación por parte del patrono de extender un contrato de trabajo escrito, pues si no lo hace debe presumirse, salvo prueba en contrario, como cierto lo aseverado por el trabajador en determinado momento y útil para éste en el pronunciamiento de la sentencia.

Así también puede analizarse este principio con lo que indica el artículo 78 del Código de Trabajo que establece: La terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador, indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de la prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador lo siguiente:

- 1) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder.
  
- 2) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales”.

b) EL DERECHO DE TRABAJO CONSTITUYE UN MINIMUM DE GARANTÍAS SOCIALES PROTECTORAS E IRRENUCIABLES

Este principio se encuentra en la literal b) del cuarto considerando del código de trabajo y efectivamente debe considerarse que el derecho de trabajo, contiene normas mínimas de protección, en igual forma que el principio anterior, que van interrelacionados, a través de las leyes se instituye una serie de prioridades para el Estado para hacer efectiva esa protección, adicionalmente que tiene el carácter de irrenunciables para los trabajadores.

Así también, este principio refiere por ejemplo que el código de trabajo es una normativa mínima que puede ser superada o mejorada a favor del trabajador a través de pactos colectivos de condiciones de trabajo, o bien por medio de la normativa internacional en materia de derechos humanos, al indicar que constituye un cúmulo de normas protectoras y se refiere a esa protección jurídica preferente y que son irrenunciables únicamente para el trabajador en relación al patrono, puesto que por el principio imperativo del derecho de trabajo, son obligatorias o de cumplimiento forzoso, que si bien constituyen un mínimo de garantías sociales para el trabajador, estas no pueden renunciarse en su perjuicio, tal como lo indica el artículo 12 del código

de trabajo y el artículo 106 segundo párrafo de la Constitución Política de la República de Guatemala al establecer que: Serán nulas ipso jure y no obligan a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulación que implique renuncia, disminución o tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor del trabajador en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social.

c) DERECHO DE TRABAJO COMO UN DERECHO NECESARIO E IMPERATIVO.

El cuarto considerando del Código de Trabajo indica: “El Derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, lo que significa que es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad este condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social.

El tratadista Mario de la Cueva, se refiere a ello, e indica: Toda norma jurídica es un imperativo pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado, una parte importante de la doctrina sostiene con justificación que la característica de todo orden jurídico es la coacción, no porque todas las normas se realicen coactivamente, toda vez que en una alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación al orden jurídico es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del Estado.

Si esta posibilidad no existiere, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales, pero no todas las normas jurídicas tienen la misma pretensión de imperativismo.

Continúa indicando el tratadista relacionado que la injusticia y desigualdad sociales que produjo el principio formal de la autonomía de la voluntad, obligaron al Estado a intervenir en el proceso económico, para asegurar a los trabajadores un nivel de vida. Así se inicio la transformación del Derecho de Trabajo *jus dispositivum* en el Código de Napoleón, al Derecho del trabajo como *Jus cogens* con el correr de los años y al elevarse el derecho de trabajo a un mínimo de derechos sociales, igual que los antiguos derechos individuales del hombre, forman parte del orden publico de las comunidades y, en consecuencia, la sociedad, el Estado y los particulares tienen el deber de respetar sus imperativos”<sup>7</sup>.

#### d) DERECHO DE TRABAJO COMO UN DERECHO REALISTA Y OBJETIVO

Cuando el Código de Trabajo establece que es realista, se refiere a que se sitúa en el estudio del individuo en su entorno social y económico, y considera que para resolver un caso determinado se basa en una entendida equidad, enfocando ante todo la posición económica de las partes.

Porque se establece que el derecho de trabajo es objetivo: Porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social, a base de hechos concretos y tangibles.

El artículo 19 del código de trabajo indica al respecto: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente...”.

---

<sup>7</sup> De la Cueva Mario. DERECHO MEXICANO DE TRABAJO México 1981 Pág. 215

e) EL DERECHO DE TRABAJO CONSTITUYE UNA RAMA  
DEL DERECHO PÚBLICO

El Derecho de Trabajo se sitúa dentro del derecho público y algunos tratadistas dicen que debe encuadrarse dentro del derecho social, el cual siendo público o social, el Estado debe tener intervención directa en cuanto a la tutela y garantía que debe prestar, porque a través de esa intervención brinda una armonía social en base al interés general de los ciudadanos por el trabajo, como fuente de vida y de metas para el logro de los satisfactores mínimos necesarios.

Al respecto, el artículo 44 de la Constitución indica: Derechos inherentes a la persona humana: Los derechos y garantías que otorga la Constitución, no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana. El interés social prevalece sobre el interés particular. Son nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza”.

f) EL DERECHO DE TRABAJO ES UN DERECHO HONDAMENTE  
DEMOCRÁTICO

El Código de Trabajo indica que es así, porque orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos, y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, por ejemplo.



## CAPÍTULO II

### 2. LA DOCTRINA DE LA FLEXIBILIZACIÓN EN EL DERECHO DE TRABAJO

#### 2.1 ANTECEDENTES

En Guatemala, esta teoría o doctrina empezó a cobrar vida a raíz de los años ochenta principalmente con los gobiernos de Arzú y Berger, sin embargo, como se verá más adelante, data de mucho tiempo atrás. Cabe señalar también que a nivel latinoamericano no ha tenido eco y en algunos países se le ha denominado la doctrina de la flexibilización de la pobreza del trabajador. Este tema se concibe desde el punto de vista de la economía y del mercado.

A nivel internacional o global, el concepto tiene antecedentes más remotos, sin embargo, hoy por hoy, la flexibilidad en el mercado laboral o de trabajo ha sido presentado como la solución al problema del desempleo tanto en los países desarrollados como en aquellos en vías de desarrollo; por lo que la flexibilización de las relaciones laborales se comenzó a aplicar con fuerza a principios de los ochenta, ya sea en forma abierta o velada. No obstante, el uso generalizado de la flexibilidad, no se ha llegado a ninguna definición unánime en torno a este concepto, por lo que el mismo puede ser tan amplio o tan restringido como se quiera. Lo que si es un hecho, es que este concepto ha sido una innovación del sector económico que tiene una forma muy singular de ver las relaciones obrero patronales.

“Desde principios de los años setenta, en la mayoría de los países industrializados ha resurgido el problema del desempleo involuntario masivo, agravándose paulatinamente por lo que en algunos años al comienzo de la década de los ochenta las tasas de desempleo en Europa superaban los niveles de desempleo de los Estados Unidos y Canadá. Así que, la aparente generalidad del problema y el hecho de que se hubiera iniciado antes del primer shock petrolero de 1973, hacía pensar que estas sociedades atravesaban por un problema más importante y duradero que una simple inflexión coyuntural de los niveles de empleo.

Desde los primeros momentos de la crisis se pensó que el origen del desempleo estaba en tres posibles causas: En primer lugar, la aceleración del cambio tecnológico, en particular las nuevas aplicaciones derivadas de lo que se denominó revolución microelectrónica; lo que dio lugar a la reaparición del debate sobre paro tecnológico y sobre la posibilidad de que se produjera un desajuste cada vez mayor entre la creciente capacidad productiva de los países más industrializados y su capacidad de gasto, que disminuiría paralelamente al aumento del paro producido por los procesos de desindustrialización que se vislumbraban. Una segunda causa era la competencia creciente que ejercían en los mercados de productos de los países más industrializados las importaciones procedentes de los llamados NIC (Newly Industrializing Countries), países en proceso de industrialización reciente.

Varios de estos países, además, habían adoptado una estrategia claramente exportadora, con fuertes ayudas del sector público; además de que tenían una mano de obra abundante, disciplinada y dispuesta a trabajar largas jornadas por salarios comparativamente bajos en áreas específicas tales como la producción de aparatos electrodomésticos materias primas y de determinados productos agrícolas reforzaba, o al menos eso parecía, la idea de que el mundo industrializado se enfrentaba a un nuevo problema de fondo y no sólo a un cambio momentáneo de la relación oferta-demanda en un mercado concreto, el del petróleo, lo que lo había convertido temporalmente en un «mercado de vendedores».

Sin embargo, estos factores no explicaban las grandes diferencias que se observaban entre diversas zonas del mundo desarrollado en materia de evolución del empleo y el paro. De manera que la pregunta que seguía sin respuesta era ¿a qué se debía esta pobre evolución del empleo en Europa? Desde mediados de los años setenta se planteó que esta situación obedecía al diferente comportamiento de los mercados de trabajo de las diversas zonas consideradas. En concreto, se decía que los mercados de trabajo europeos eran poco adaptables, o bien “excesivamente rígidos”. Finalmente, la tercera causa se puso de manifiesto con el súbito e intenso aumento de los precios internacionales del petróleo en 1973. Este aumento de precios paralelo al

aumento de los precios de otras a esta situación, contrastaría el mayor individualismo y la mayor capacidad empresarial que se manifestaría en los países como los Estados Unidos”.<sup>8</sup>

## 2.2. DEFINICIÓN

La denominada flexibilidad laboral, surge como propuesta a diversas crisis económicas que los países del viejo continente adoptaron tomando medidas de diversa naturaleza tendientes a una flexibilización de las normas reguladoras de la relación laboral.

“La flexibilidad laboral es un concepto que agrupa a distintos fenómenos, muchos de los cuales difieren según el país. El esfuerzo flexibilizador ha trascendido las fronteras europeas y lo encontramos presente en diversos países de América Latina.

No obstante, debemos precisar que la flexibilidad laboral constituye un desarrollo del derecho laboral europeo, el cual, como veremos, al ser transplantado a nuestro continente se ha desnaturalizado. Por ello al hablar de la flexibilidad debemos atender principalmente al proceso vivido en los países de Europa.

Se ha destacado en la experiencia europea, que cada país según sus propias tradiciones ha explorado caminos diversos de flexibilidad. “A este respecto Boyer da cinco definiciones indicando que “la flexibilidad puede definirse por referencia a objetivos que a priori no tienen relaciones evidentes entre sí.”<sup>9</sup>

Las definiciones señaladas por dicho autor son las siguientes:

1.- Flexibilidad como la “mayor o menor adaptabilidad a la organización productiva”. La figura emblemática de esta clase de flexibilidad sería la “fábrica flexible”

---

<sup>8</sup> Herbert Giersch, Director del Instituto de Economía de Kiel. Alemania. Consulta Internet: Día 04-11-2007

<sup>9</sup> Citado por Gamonal Contreras Sergio. La Flexibilización Laboral. Universidad Estatal de Chile. Consulta Internet

totalmente automatizada y adaptable a los cambios de volumen y a las exigencias del mercado.

2.- Flexibilidad como “la aptitud de los trabajadores para cambiar de puesto de trabajo, dentro de una organización de conjunto dada o quizá en rápida transformación.”. Se trata de la polivalencia de la mano de obra, de la posibilidad de cambiar de funciones y de la ausencia de barreras entre los obreros, capataces y los técnicos.

3.- Flexibilidad como “la debilidad de las restricciones jurídicas que regulan el contrato laboral y en particular las decisiones de despido.” Esta definición apunta a los aspectos institucionales del derecho del trabajo y a las cláusulas de los contratos colectivos. Para muchos es la más importante flexibilidad que interesa recuperar, siendo la situación ideal que las condiciones del contrato de trabajo fueran revisables.

4.- Flexibilidad como “la sensibilidad de los salarios nominales y/o reales a las situación económica propia de cada empresa o en general, en lo referente al mercado de trabajo.” Indica que se propugna la derogación del salario mínimo y la vinculación de los salarios al rendimiento.

5.- Flexibilidad como “la posibilidad de las empresas de sustraerse a una parte de las deducciones sociales y fiscales y, más en general, de liberarse de las regulaciones públicas que limitan su libertad de gestión.”.<sup>10</sup>

### 2.3 CARACTERÍSTICAS

Dentro de las principales que deben señalarse se encuentran:

- a) Que se refiere a un concepto nuevo, con tendencia economista de la forma de visualizar las relaciones que se suscitan entre trabajadores y empleadores.

---

<sup>10</sup> Sergio Gamonal Contreras. Ob. Cit.

- b) La flexibilización, implica una tendencia a que un aspecto, un fenómeno, o bien una circunstancia no sea rígida. En el tema del derecho de trabajo, se puede inferir que se trata de la forma en que las normas tutelares o rígidas del derecho de trabajo, tengan cierta flexibilidad bajo el entendido que se refiere a que ello beneficiaría a ambas partes y en todo caso al trabajador.
- c) Es una teoría que a pesar de que ha sido propiciada, y manejada en distintas legislaciones, para el caso de Guatemala, resulta inoperante y poco aceptada.

#### 2.4 LEGISLACION COMPARADA EN EL TEMA DE LA FLEXIBILIZACION LABORAL

- a) En el caso de Japón

Cabe señalar que en el caso de la República de El Japón, tienen una tendencia a la flexibilización y que si bien, en un concepto general ha sido negativo, para este caso, un aspecto fundamental de la flexibilización, tal y como ellos lo han aplicado ha sido de beneficio para éstos.

A continuación se señalan algunas características del mercado de trabajo de los Japoneses y como se ha interpretado la flexibilización laboral.

Dada la relación que existe entre empleo y bienestar social, conviene explicar algunas características del mercado de trabajo Japonés, sobretodo aquellas que están mas relacionadas con la duración del contrato de empleo, las relaciones obrero-patrono, el sindicalismo, etc. El sistema de empleo Japonés, con promesa de empleo de por vida, el aumento salarial relacionado con la antigüedad, y

un sindicalismo de empresa, ha contribuido sustancialmente al fuerte crecimiento del país y la estabilidad de las empresas, ha estimulado la innovación y el control de calidad, dando paso a las sugerencias de la plantilla y ha conseguido que cualquier mejora esté relacionada con los aumentos en la productividad y fundamentalmente ha eliminado la pérdida de horas de trabajo por conflictos. Pero asimismo, ha integrado a los trabajadores dentro del elemento ideológico y paternalista del sistema empresarial; actitud que consiste en esperarlo casi todo de la empresa hasta los 55 años y, posteriormente, en la "libertad" de buscarte la vida.

Uno de los objetivos de esta política paternalista de las empresas es la de mantener a los trabajadores dóciles y contentos, mientras el modelo de acumulación actual no ha dado muestras de agotamiento. La política de empleo consistía en reclutar al personal cuando es muy joven, enseñarles el oficio en escuelas profesionales de la empresa, relacionar los aumentos salariales y los flecos con la antigüedad, comisiones de taller para resolver los conflictos, promesa de empleo para toda la vida laboral, esquemas de subsidios y pensiones para los casos de enfermedad y jubilación.

Todas estas medidas no solo ataban a los trabajadores a la empresa sino que también actuaban contra la entrada e influencia del movimiento obrero en el ámbito de las mismas.

Las relaciones entre empresarios y trabajadores son las mismas que las de una familia. Los jóvenes y los viejos se ayudan entre ellos, se consultan en los buenos y los malos tiempos y todos viven en un ambiente de mutuo cariño. A efectos de relación entre ciudadano y Estado, la vida laboral de los japoneses comienza oficialmente a partir de los 20 años y dura hasta los 59 años. Para poder jubilarse y cobrar las jubilaciones del sistema público de pensiones explicado anteriormente hay que cumplir, por lo menos 60 años.

Sin embargo, la duración del empleo de por vida depende de las relaciones entre la empresa y trabajador, aunque la costumbre empresarial es jubilar a los trabajadores cuando cumplen los 55 años, de acuerdo con la normativa pactada previamente con el sindicato de la empresa.

El trabajador jubilado de empresa normalmente decide continuar trabajando con la propia empresa, en puestos de peor calificación profesional y con salarios bastante inferiores, o bien con otras empresas en condiciones siempre mas precarias de empleo y salario, o puede decidir estableciéndose como trabajador autónomo en cualquiera de aquellas actividades que tenga condiciones personales para desarrollar. No es frecuente que decida retirarse definitivamente, entre otras razones, por la falta de recursos económicos para afrontar el coste tan alto que supone vivir en este país durante los 30 o 40 años que le quedan por delante.

Estas tres modalidades de empleo ex post, para continuar manteniendo el mismo nivel de bienestar, no prohíben, ni desautorizan al trabajador jubilado de empresa a cobrar las pensiones que según las normas de las diversas modalidades privadas que la empresa tuviese organizadas para su empleados.

Precisamente, esta es una de las ventajas desarrolladas por el capitalismo Japonés, implantar la rotura de la vida laboral del trabajador en dos periodos: El primero seria el periodo contractual, en el cual el empresario ha de pagar salarios mas altos, contribuir para las pensiones y formación profesional a su cargo, etc.; y el segundo es el periodo voluntario, en el cual el empresario se encuentra con que el costo laboral de esta misma mano de obra es bastante mas barata. En el caso del empleo femenino, sale la mitad del costo de la mano de obra masculina.

En conclusión, se puede establecer que:

- a. Japón es uno de los países mas ricos y productivos del mundo, su renta per capita es la segunda de todos los países

desarrollados y casi dobla la de España. A priori, esto tendría que llevar a pensar que redundaría en favor de un mayor bienestar para su población. Sin embargo, no parece ser así, ya que la acumulación tan espectacular de esta riqueza experimentada por este país demuestra que tiene un alto precio para la población Japonesa, tanto en términos de bienestar social como de condiciones ambientales.

- b. Se puede establecer que la cobertura contra el paro, la enfermedad y la vejez pasa necesariamente por el empleo asalariado. Por tanto, en Japón como en los demás países, existe una estrecha relación entre mercado de trabajo y bienestar social. A su vez, gracias a la permanencia de Gobiernos conservadores y a la debilidad del movimiento de izquierda, el capitalismo Japonés se ha apropiado y beneficiado de un sistema público y privado de bienestar social basado en la ocupación profesional.
- c. En el caso de la República de Argentina, la flexibilización laboral en este país ha cobrado especial relevancia a partir de la discusión del proyecto de reforma laboral presentado al Congreso Nacional desde comienzos de la década de los noventa, en el cual se viene desarrollando un fuerte proceso de modificación en las relaciones laborales, orientada hacia una mayor flexibilización del trabajo.

De las diferentes medidas y normas legales instrumentadas en el período de la ley de empleo y de los acuerdos salariales por productividad aparecen como las más vinculadas con la flexibilización laboral las cuales están establecidas en el decreto 1334-91, la cual ha desarrollado una serie de modalidades de contratación por tiempo

determinado que, por lo menos en la normativa, impulsa la flexibilización de las formas de contratación laboral en Argentina.

Por su parte, la instrumentación de los acuerdos salariales por productividad, además de subjetivo antiinflacionario, ha conducido a fuertes modificaciones en las condiciones laborales, ya que los incrementos salariales se encuentran sujetos a mejoras en la productividad futura a partir de una mayor flexibilización laboral.

En el país de Argentina cuentan con una ley de empleo y flexibilización externa y sus características fundamentales son:

- a) La ley de empleo contempla cuatro modalidades de contratación por tiempo determinado denominadas modalidades promovidas, la cual trata de los contratos de fomento de empleo, por lanzamiento de una nueva actividad de práctica laboral para jóvenes y de trabajo formación.
- b) El contrato de trabajo de tiempo determinado como medida de fomento de empleo.
- c) El contrato de trabajo de tiempo determinado por lanzamiento de nueva actividad.
- d) El contrato de práctica laboral para jóvenes.
- e) El contrato de trabajo formación.
- f) El contrato de trabajo de temporada.
- g) El contrato de trabajo eventual.
- h) El contrato de trabajo a plazo fijo

Por otro lado, en este país, los acuerdos salariales por mayor productividad, que representó la negociación de aumentos de salarios por mayor productividad se convirtió desde finales de 1,991, en uno de los mecanismos por el que se han introducido importantes modificaciones en las condiciones laborales y la flexibilidad laboral se ha implementado de hecho, en las convenciones colectivas.

El decreto 1,334 - 1,391 instauró la práctica de las negociaciones salariales sujetas a los efectivos o esperados aumentos de productividad laboral y con el requisito de que los empresarios no trasladaran los aumentos de salarios a precios.

Por su parte, el decreto 470-93 derogó el decreto anterior, pero además de facilitar la negociación salarial a niveles inferiores, introdujo como criterio para la negociación salarial un módulo particular. El mismo establece que el empleador y la asociación sindical signataria del Convenio Colectivo de Trabajo podrán modificarlo, aumentarlo, suprimirlo o establecerlo por única vez, según el ritmo de actividad económica del establecimiento, empresa o grupo de empresas donde se haya pactado. De esta manera a un cuando se hayan flexibilizado las pautas para la negociación salarial, se mantiene el criterio de vincular cambios en las condiciones de trabajo con los aumentos salariales.

## 2.5 CRITICA A LA DOCTRINA DE LA FLEXIBILIZACION LABORAL

Han existido duras críticas acerca de la doctrina de la flexibilización laboral, y estas han sido más negativas que positivas. Algunos, la proponen, la solicitan y presionan para imponerla pero nunca la han definido claramente en su contexto ni como operará, y este es el caso de Guatemala.

Existen respuestas sin contestar, puesto que esta propuesta es moralmente insustentable e impresentable en el contexto de las categorías valorizadas de nuestra sociedad; es necesario hacerlo pero no debe quedar vestigio ni pruebas concretas que comprometan a las personas en la historia, es preferible que esa responsabilidad se diluya en la Ley.

“La flexibilidad laboral no es otra cosa que la ley de la selva en las relaciones empresarios-trabajadores. En efecto, el trabajador pierde o se deterioran gran parte de sus conquistas sociales como indemnizaciones, horarios y jornadas de trabajo, pisos de sueldos, procesos de reajustabilidad, sistemas de turnos rotativos, turnos diferidos, regulaciones de los días de descanso, porcentajes relativos a horas extraordinarias, etc.

Se argumenta con el recurrente seudo democrático de que la máxima expresión de justicia libertaria es la capacidad de ejercer "el derecho" de negociar individualmente con el empleador. Pero en la situación actual y con la triste experiencia del comportamiento de ciertas organizaciones empresariales, no puede concluirse, más que ello será como el diálogo de una ametralladora con una honda.

Flexibilizar aquí no es otra cosa que sinónimo de inmunidad para no respetar la Ley Laboral e imponer a los trabajadores condiciones contractuales que vulneran justos y necesarios derechos adquiridos en el devenir laboral de la Patria, es decir, en la inteligencia, en el sudor y en la sangre de los chilenos que fueron capaces de luchar y forjar una Nación.

Podemos argumentar en profundo nuestras aseveraciones respecto al recurrido argumento empresarial de la necesidad de flexibilizar la ley laboral pero podemos resumirlo todo en que ella no cumple otro objetivo que el generar a través de "la apropiación de capital de trabajo" un "capital financiero" que les permita crear nuevas empresas o expandir las que ya existen.

En la economía capitalista el trabajador no produce rentabilidad financiera para los señores del dinero en cuanto "persona que realiza un trabajo", sino en cuanto "elemento de producción". Así se "despersonaliza" primero y "deshumaniza" después la función trabajo, permitiendo a su vez poner término a la exigencia moral de dar también un sentido social al rol de la empresa en la gestión económica.

Gráficamente podemos señalar que el capital financiero que se necesita para crear una nueva empresa no será aportado ni por la Banca ni por el propio

empresario, sino que por los mismos trabajadores, la mayor utilidad por rebaja de impuestos y el capital ya existente en lo que desean que "se les privatice".

Por último, cabe señalar también que una forma de pensar de los percusores de esta doctrina es un sistema de pensamiento como el siguiente: Hemos de suponer que ni la Banca ni estos señores empresarios tienen recursos para crear nuevas empresas y que no queda otro camino que generarlo desde el "trabajo" de los trabajadores, parece digno de Ripley pero la teoría funciona mas o menos así, si gracias a la flexibilización laboral se le permite a empresarios, carentes de sentido ético, ahorrar costos a costas de los beneficios de los trabajadores ya contratados y así contratar más personas, podemos ver claramente que se sigue acentuando la ya abismante diferencia entre ricos y pobres porque con un mismo costo anterior por un trabajador que le daba una rentabilidad "x", ahora tendrá una doble rentabilidad porque le permite contratar a más trabajadores"<sup>11</sup>

De conformidad con lo anterior, es evidente de que en Guatemala, se encuentra muy distante de propiciar cambios legislativos como ha sucedido en Argentina, por ejemplo, que permitan introducir cambios en las leyes laborales, bajo el argumento de la flexibilización, por un lado, porque es una circunstancia que se encuentra fuera de la realidad del trabajador guatemalteco.

En segundo lugar, las leyes laborales guatemaltecas, se encuentran bien cimentadas, que no permitirán cambios legislativos a su sabor y antojo de los propulsores de este tema, toda vez, que lo que se busca es mejorar esas leyes de trabajo, en pro de las condiciones de los trabajadores, es decir, todo lo que le favorezca, y eso también se regula en la Constitución Política de la República.

A pesar de que el movimiento sindical se encuentra débil, este subsiste y es el caso de que en el presente trabajo, se hace un análisis posteriormente al criterio vertido por el sector laboral con respecto de este tema.

---

<sup>11</sup> Dictionari Jurídico Espasa Calpe. Pág. 367

### CAPÍTULO III

#### 3. DOCTRINA QUE FUNDAMENTA EL SALARIO MÍNIMO

##### 3.1. CONCEPTO

Salarios, en economía, precio pagado por el trabajo. Los salarios son todos aquellos pagos que compensan a los individuos por el tiempo y el esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios. Estos pagos incluyen no sólo los ingresos por hora, día o semana trabajada de los trabajadores manuales, sino también los ingresos, semanales, mensuales o anuales de los profesionales y los gestores de las empresas. A estos ingresos regulares hay que sumarles las primas y las pagas extraordinarias, las primas por riesgo, nocturnidad, índice de peligrosidad u horas extraordinarias, así como los honorarios de los profesionales liberales y la parte de los ingresos percibidos por los propietarios de negocios como compensación por el tiempo dedicado a su negocio. <sup>12</sup>

Los salarios pueden establecerse en función del tiempo, del trabajo realizado o en concepto de incentivos. A veces se descuenta a los asalariados que cobran en función del tiempo trabajado el tiempo no trabajado debido a una enfermedad, pero por lo general estos empleados suelen percibir un salario fijo con independencia de la continuidad. Los asalariados que cobran en función del trabajo realizado lo hacen dependiendo de las unidades producidas. Los trabajadores que reciben sus ingresos gracias a un sistema de incentivos obtienen sus salarios siguiendo una fórmula que asocia el sueldo percibido con la producción o rendimiento alcanzado, de forma que se estimula una mayor productividad y eficiencia.

Un salario elevado no implica por fuerza que se asignen elevados ingresos anuales. Los trabajadores del sector de la construcción suelen percibir elevados salarios por hora trabajada, pero los ingresos anuales suelen ser reducidos debido a la falta de continuidad en el empleo de este sector. Además, el salario nominal percibido no refleja los ingresos reales. En periodos inflacionistas el valor real de los salarios

---

<sup>12</sup>Diccionario Jurídico Espasa Calpe. Pág. 367

puede disminuir aunque su valor nominal se incremente, debido a que el coste de la vida aumenta más de prisa que los ingresos monetarios. Las retenciones salariales para pagar los impuestos sobre la renta, los pagos a la Seguridad Social, las pensiones, las cuotas a los sindicatos y las primas de seguros, reducen los ingresos reales de los trabajadores.

La definición legal de “Salario”, de conformidad con lo establecido en el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, es la establecida en el artículo 1 del Convenio Número 95 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, incorporado al ordenamiento jurídico nacional mediante el decreto número 843 del Congreso de la República de Guatemala, mismo que define al salario en los siguientes términos: “A los efectos de este convenio, el término “Salario” significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”.

“La legislación guatemalteca, sin que ello presuponga la desnaturalización de la integralidad del concepto salario, acepta varias denominaciones aplicables al salario, entre estas podemos encontrar:

**a) SALARIO ORDINARIO:**

Puede definirse como el salario devengado por el trabajador durante la Jornada ordinaria de trabajo.

**b) SALARIO EXTRAORDINARIO:**

Es el salario devengado por el trabajador mediante la ejecución de trabajos fuera de los límites establecidos para la jornada ordinaria de que se trate, este tiempo

debe ser remunerado con por lo menos un cincuenta por ciento más del salario ordinario; no obstante, mediante la negociación colectiva, costumbre o pacto entre las partes, esta remuneración puede ser mayor e incluso diferenciada, como cuando, por ejemplo, los trabajadores o trabajadoras se refieren a horas extras simples y horas extras dobles.

### **c) SALARIO COMPLETO:**

El Código de Trabajo, utiliza el término salario completo cuando se refiere a la base de cálculo para la indemnización por tiempo de servicio; el mismo se encuentra conformado por el promedio del Salario Ordinario, el Salario Extraordinario, una doceava parte del aguinaldo y una doceava parte de la Bonificación Anual para los trabajadores del Sector Privado y Público.

Adicionalmente, en los casos de que el trabajador perciba anualmente más de catorce salarios, a éste debe agregársele una doceava parte por cada salario adicional que el trabajador perciba en un año.

### **d) SALARIO MÍNIMO:**

“De conformidad con el artículo 103 del Código de Trabajo, el Salario Mínimo es aquel derecho del trabajador a un salario “que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.”<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Unsitragua HACIA UNA CONCEPCIÓN REAL DEL SALARIO MÍNIMO

### 3.2 TEORIAS QUE FUNDAMENTAN EL SALARIO

En cuanto a la teoría de los salarios, casi todas las teorías relativas al salario reflejan una inclinación hacia un concreto factor determinante de los mismos. La primera teoría relevante sobre los salarios, la doctrina del salario justo del filósofo italiano santo Tomás de Aquino, subrayaba la importancia de las consideraciones de orden moral y la influencia de la costumbre, definía el salario justo como aquel que permitía al receptor una vida adecuada a su posición social. La teoría de santo Tomás es una visión normativa, es decir, marca cuál debe ser el nivel salarial, y no una visión positiva que se define por reflejar el valor real de los salarios.

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

Si los salarios caían por debajo de este coste la clase trabajadora no podría reproducirse; si, por el contrario, superaban este nivel mínimo la clase trabajadora se reproduciría por encima de las necesidades de mano de obra por lo que habría un exceso que reduciría los salarios hasta los niveles de subsistencia debido a la competencia de los trabajadores para obtener un puesto de trabajo.

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

La teoría de los salarios de Karl Marx es una variante de la teoría ricardiana Marx, la cual sostenía que en un sistema capitalista la fuerza laboral rara vez

percibe una remuneración superior a la del nivel de subsistencia. Según Marx, los capitalistas se apropiaban de la plusvalía generada sobre el valor del producto final por la fuerza productiva de los trabajadores, incrementando los beneficios. Al igual que ocurre en la teoría de Ricardo, el tiempo ha refutado en gran medida la visión de Marx.

Cuando se demostró la invalidez de la teoría del salario de subsistencia se empezó a prestar mayor atención a la demanda de trabajo como principal determinante del nivel de salarios, John Stuart Mill entre otros, propugnaba la denominada teoría del fondo de salarios para explicar la forma en que la demanda de trabajo, definida como la cantidad de dinero que los empresarios están dispuestos a pagar para contratar a trabajadores, determina el nivel salarial. La teoría parte de la hipótesis de que todos los salarios se pagan gracias a la acumulación, en el pasado, de capital, y que el salario medio se obtiene dividiendo el remanente entre todos los trabajadores. Los aumentos salariales de algunos trabajadores se traducirán en disminuciones salariales de otros, sólo se podrá aumentar el salario medio aumentando el fondo de salarios.

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

La teoría del fondo de salarios fue sustituida por la teoría de la productividad marginal, que intenta en esencia determinar la influencia de la oferta y demanda de trabajo. Los defensores de esta teoría, desarrollada sobre todo por el economista estadounidense John Bates Clark, sostenían que los salarios tienden a estabilizarse en torno a un punto de equilibrio donde el empresario obtiene beneficios al contratar al último trabajador que busca empleo a ese nivel de sueldos; este sería el trabajador marginal. Puesto que, debido a la ley de los rendimientos decrecientes, el valor que aporta cada trabajador adicional es menor que el aportado por el anterior, el

crecimiento de la oferta de trabajo disminuye el nivel salarial. Si los salarios aumentan por encima del nivel de pleno empleo, una parte de la fuerza laboral quedaría desempleada; si los salarios disminuyesen, la competencia entre los empresarios para contratar a nuevos trabajadores provocaría que los sueldos volvieran a aumentar.

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

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

### 3.3 FORMA DE FIJACIÓN PERIÓDICA DEL SALARIO MÍNIMO

#### A) FUNDAMENTOS DEL SALARIO MÍNIMO

El artículo 1 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece que: “El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia: su fin supremo es la realización del bien común” para cumplir con tal postulado, el artículo 2 de la misma Carta magna regula que “Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona”. En ese orden de ideas, el

mismo texto constitucional en su artículo 47 manifiesta que: “El Estado garantiza la protección social y económica y jurídica de la familia...”.

Obviamente, el Estado de Guatemala no se encuentra en las condiciones para cumplir con tales obligaciones así es que, igualmente, crea mecanismos para que la población participe en el cumplimiento de tales fines de tal forma que esta protección estatal se orienta a lograr la efectividad de tales mecanismos y a hacer que a través de estos el Estado satisfaga estos compromisos sociales, es por ello que el artículo 101 constitucional sentencia “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe de organizarse conforme a principios de justicia social.” Si bien es cierto, la Constitución no nos define con claridad cuales son estos principios de justicia social es natural que entendamos que los mismos están directamente vinculados al cumplimiento de los deberes que le establece al Estado los artículos 1 y 2 precitados.

De lo anteriormente expresado se desprende entonces que el Estado debe garantizar a la persona no solo el derecho de acceso al trabajo sino también a que el producto de este satisfaga las necesidades vitales del trabajador o trabajadora y su familia, es por ello que el artículo 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales –Protocolo de San Salvador- (Decreto 127-96 del Congreso de la República), e su inciso a. Le establece al Estado de Guatemala la obligación de garantizarle al trabajador o trabajadora: “una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias así como un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción” lo cual retoma el derecho humano reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos que en su artículo 23 incisos 1 y 3 declara que “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”, reconociendo en lo referente al salario que “Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la

dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”.

El salario, y el salario mínimo con mayor razón, de conformidad con el artículo 106 constitucional forma parte precisamente de ese minimum de garantías irrenunciables, básicamente porque el mismo debe satisfacer las necesidades vitales del trabajador o trabajadora y de su familia, tal y como lo establece el artículo 103 del Código de Trabajo al establecer que “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia...”.

En otras palabras, el salario mínimo tiene el carácter de prestación alimentaria y constituye el mecanismo a través del cual el Estado debe garantizar a la persona del trabajador o trabajadora y su familia el acceso a los satisfactores necesarios para una vida digna y decorosa y, dicho de alguna manera, la fijación de los salarios mínimos más que una atribución del Organismo Ejecutivo es una obligación del Estado de Guatemala a cuyo cumplimiento está vinculada la satisfacción de sus deberes fundamentales hacia la mayoría de la población –recordemos que el salario mínimo no sólo debe satisfacer las necesidades básicas del trabajador o de la trabajadora sino también las de sus respectivas familias y por lo mismo no afecta solamente a la Población Económicamente Activa sino que afecta a toda la población- y en ese sentido al mismo le resulta totalmente aplicable el precepto contenido en el artículo 44 de la Constitución Política de la República de Guatemala que ordena que “El interés social debe prevalecer sobre el interés particular...”.

Este interés particular, se encuentra representado por el patrono que ejerce su actividad sobre la base del goce de un derecho de goce eminentemente particular como lo es la libertad de empresa.

Ahora bien, regularmente, la fijación de salarios mínimos posee dos vicios de fondo; el Primero, establecer un salario menor para las actividades agrícolas respecto a las no

agrícolas ya que a un trabajador agrícola le cobran lo mismo por los satisfactores vitales que al trabajador no agrícola ya que los precios de los mismos se cobran indiscriminadamente con independencia de la naturaleza del trabajo que realice el trabajador o trabajadora y; el Segundo, que el costo de la canasta básica vital supera de manera abismal el monto del salario mínimo, brecha que no pretende disminuir el Estado de Guatemala al mismo tiempo que no ejerce control alguno sobre los precios de los satisfactores que conforman la Canasta Básica Vital y sin que el Estado pretenda tampoco eliminar los efectos de esta falta de poder adquisitivo mediante la satisfacción directa de estas necesidades vitales.

## B) EL SISTEMA DE FIJACIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS Y EL FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES PARITARIAS

### B. 1. NORMAS INTERNACIONALES

El **Convenio Número 26** de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, que se refiere a los métodos para la fijación de salarios mínimos, ratificado por Guatemala el veinte de abril de mil novecientos sesenta y uno y publicado en el Diario Oficial con fecha nueve de mayo de mil novecientos sesenta y uno, establece:

#### Artículo 1

“1. Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a establecer o mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de los salarios de los trabajadores empleados en industrias o partes de la industria (especialmente en las industrias a domicilio) en las que no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios, por medio de contratos colectivos u otro sistema, y en las que los salarios sean excepcionalmente bajos. 2. A los efectos de este Convenio, el término “industrias” comprende las industrias de transformación y el comercio.”.

## Artículo 2

“Todo miembro que ratifique el presente Convenio quedará en libertad para decidir, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan en la industria o partes de la industria en cuestión, a qué industrias o partes de la industria, y especialmente a qué industrias a domicilio o partes de estas industrias, se aplicarán los métodos para fijación de salarios mínimos previstos en el artículo 1.”.

Artículo 3, inciso 1, literal a) de dicha norma incorporada al ordenamiento jurídico nacional, indica que:

“Antes de aplicar los métodos a una industria, o parte de una industria determinada, se consultará a los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados, incluidos los representantes de sus organizaciones respectivas, cuando dichas organizaciones existan, y a cualquier persona, especialmente calificada a estos efectos por su profesión o sus funciones, a la que la autoridad competente crea oportuno dirigirse.”.

Como se evidencia con lo anterior, la fijación de los salarios mínimos es una atribución exclusiva del Gobierno del Estado y los interesados, es decir empleadores y trabajadores, participan de dicho proceso con carácter meramente consultivo más no vinculante, y ha sido una problemática que ha afrontado el sector laboral periódicamente, por cuanto siempre ha existido renuencia por parte del sector patronal, principalmente por sentarse a la mesa de negociaciones.

## B.2. NORMAS NACIONALES (O INTERNAS)

### B.2.1 CONFORMACIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LA COMISION PARITARIO DE SALARIOS MINIMOS

De conformidad con las normas contenidas en el Código de Trabajo, la Comisión Nacional del Salario es un organismo técnico y consultivo de las comisiones paritarias, encargadas de asesorar a dicho Ministerio en la política general del salario. En cada departamento o en cada circunscripción económica que determine el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo, emanado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe haber una Comisión Paritaria de Salario Mínimos integrada por dos patronos e igual número de trabajadores sindicalizados y por un inspector de trabajo, a cuyo cargo corre la presidencia de la misma.

Es posible, también, por medio de acuerdo que se creen comisiones paritarias de salarios mínimos para cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola, con jurisdicción en todo el país o parte de él.

Es una facultad del organismo ejecutivo, aumentar el número de patronos y de trabajadores que integrarían una o varias comisiones paritarias de salarios mínimos, y el reglamento de organización y funcionamiento esta a cargo de su elaboración el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Comisión Nacional del Salario.

### C) ELEMENTOS QUE SE TOMAN EN CUENTA

El Código de Trabajo, en su artículo 111, para la fijación de los salarios mínimos debe tenerse en cuenta:

- a) El costo de vida
- b) El costo de la vivienda
- c) El costo del vestido

**d) El costo de los alimentos**

Lo anterior, también tiene su fundamento en la Constitución Política de la República de Guatemala, la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Protocolo de San Salvador, la Constitución de OIT, la Declaración de Filadelfia y el Convenio número 117 de OIT, los cuales señalan los siguientes factores que deben tomarse en cuenta para la fijación periódica del salario mínimo y éstos son:

- a) El Costo de la Educación**
- b) El costo de la Salud (preventiva y curativa)**
- c) El Costo del Esparcimiento**
- d) El Costo del acceso a la cultura**

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

*1) El valor relativo del producto:*

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

*2) Coste requerido para adquirir la cualificación o preparación necesaria:*

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

*3) La escasez relativa de ciertas especializaciones laborales:*

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

*4) Interés relativo del trabajo:*

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

*5) Movilidad del trabajo:*

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

*6) Poder negociador comparativo:*

Un sindicato puede conseguir mejoras salariales superiores para sus afiliados que para los trabajadores no afiliados.

*7) Costumbre y legislación:*

Muchas diferencias salariales tienen sus orígenes en las costumbres y en la legislación. Por ejemplo, tanto la costumbre como la legislación fueron responsables de que en Sudáfrica los mineros negros recibiesen menores salarios que los mineros blancos, aunque realizasen el mismo trabajo. Por otro lado, los gobiernos y los sindicatos tienden a intentar eliminar las diferencias salariales en función de la raza, el sexo, y otros factores discriminatorios, y promocionan la igualdad salarial: a igual trabajo, igual sueldo.

## D) OTROS ELEMENTOS QUE DEBEN TOMARSE EN CUENTA EN LA FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO

Adicionalmente a esto debemos tener en cuenta que el Salario Mínimo es el mecanismo mediante el cual se tasa el esfuerzo físico y mental que entraña el trabajo y constituye la parte de la plusvalía generada por este que se reparte al trabajador y su familia. Si este salario mínimo, tiene por objeto asegurar las condiciones básicas de bienestar del trabajador y su familia, la tasación que se hace a través de este, por lógica, se encuentra sujeta a ciertos limitantes en el momento de su fijación a fin de que el mismo responda a parámetros estables no sujetos a la voluntad del patrono ya que, su función es, básicamente, impedir la existencia de modalidades de trabajo forzoso.”<sup>14</sup>

En ese orden de ideas, existen otros elementos a tener en cuenta a la hora de fijar el salario mínimo para las diversas actividades que trataremos de enunciar, sin que dicha enunciación sea limitativa y de razonar el objeto de tales limitantes:

- a) El tiempo empleado para devengarlo: En virtud de lo establecido por el artículo 102 inciso g) de la Constitución Política de la República de Guatemala, el tiempo por el cual se devenga el salario mínimo consiste en la duración de la jornada ordinaria de trabajo, sea diurna, nocturna o mixta, sin perjuicio de que el trabajador, por disposición de la ley acuerdo con el patrono o costumbre, labore una jornada de menor duración. En ese sentido, no puede entenderse como parte del salario mínimo del trabajo, el devengado por el trabajador en jornada extraordinaria de trabajo. Debemos recordar que la limitación de la duración de la jornada de trabajo obedece a la necesidad de establecer ciertas protecciones entre las cuales tenemos:

---

<sup>14</sup> Unsitragua. HACIA UNA CONCEPCION REAL DEL SALARIO MÍNIMO Y NO VIABILIDAD DE LA FIJACIÓN DEL MISMO POR PRODUCTIVIDAD. Pág. 15

1. **Protección a la salud física del trabajador**, toda vez que un trabajo extenuante, a mediano y a largo plazo afectan el organismo del trabajador o trabajadora y debe existir un tiempo razonable para compensar el desgaste producido por la actividad física representada por el mismo;
2. **Protección a la salud mental del trabajador**, porque el trabajo lleva implícito un esfuerzo mental que requiere de una limitación razonable que proteja la psiquis del trabajador o trabajadora permitiéndole una adecuada recuperación mental, una jornada físicamente extenuante es también intelectualmente extenuante;
3. **Protección a la familia del trabajador**, porque el trabajador es un ser social y, la primera célula social en la que se desarrolla, es la familia respecto a la cual tiene necesidad de convivencia una jornada de trabajo extenuante o ilimitada temporalmente necesariamente rompe esa convivencia familiar y genera a largo plazo problemas sociales;
4. **Protección social al trabajador** porque, como ya lo indicamos, el trabajador es por naturaleza un ser sociable y como tal, necesita interactuar fuera del ambiente de trabajo con otros seres humanos, necesita interrelacionarse; por otra parte, una jornada de trabajo ilimitada o extenuante, reduce drásticamente el tiempo en que el trabajador puede gozar de un pleno rendimiento laboral, en ese sentido, el trabajador se vería en corto tiempo reemplazado y por lo tanto, desplazado del mecanismo legal para el acceso a los satisfactores económicos y sociales necesarios para acceder a su supervivencia y la de su familia, lo cual también le vedaría del acceso a un desarrollo integral para él o ella y su familia.
5. **Protección cultural al trabajador** porque la cultura es un producto de la vida en sociedad, como no existe cultura sin sociedad, tampoco puede

existir sociedad sin cultura, en ese sentido el acceso a la interacción social pasa obligadamente por el acceso al desarrollo cultural de la sociedad dentro del cual se encuentra también el esparcimiento.

6. **Protección económica al trabajador** porque el salario mínimo le asegura a este y a su familia un ingreso mínimo diario que debiese ser susceptible de satisfacer todas las necesidades económicas, sociales y culturales del trabajador por un esfuerzo razonable, el sometimiento del trabajador a una jornada de trabajo extenuante o ilimitada, además de violar las protecciones anteriormente enunciadas, conlleva la devaluación del trabajo que presta en perjuicio propio, de su familia y de la sociedad a la que pertenece.
  
7. **Protección del acceso al trabajo digno y satisfactorio** porque el establecimiento de jornadas de trabajo extenuantes o ilimitadas para obtener el salario mínimo o un salario inferior a este conlleva, como ya lo expresamos, la devaluación de la fuerza de trabajo y, este proceso, conduce necesariamente al detrimento generalizado de las condiciones de trabajo a partir del momento de que genera competencia en el mercado laboral pero una competencia que apunta a la obtención de mayor trabajo por menor precio que contrapone la intención de lucro del patrono a su oferta de puestos de trabajo en condiciones dignas y satisfactorias, entendiendo su carácter satisfactorio como la suficiencia de los ingresos obtenidos del mismo para solventar las necesidades básicas del trabajador y su núcleo familiar.
  
8. **Protección del acceso al desarrollo** ello debido a que la imposición de jornadas de trabajo extenuantes o ilimitadas para obtener el salario mínimo o un salario inferior, con la devaluación de la mano de obra, impide que el trabajador se beneficie de los productos del desarrollo impulsado por el proceso productivo y desequilibraría aún más la balanza

en cuanto al repartimiento de la plusvalía generada por el trabajo ya que; por una parte, tendríamos al patrono con elevados índices de lucro y mayor competitividad y; por la otra, una fuerza laboral privada de las condiciones básicas de dignidad y subsistencia, problema que se extiende a su familia y a la sociedad.

9. **Protección ante el incremento de la carga social del Estado;** el Estado, como ente jurídico, tiene la obligación de asegurarle a sus habitantes el acceso a todos los satisfactores básicos para una vida digna y con expectativas reales de desarrollo, la impostura de jornadas de trabajo extenuantes o ilimitadas para obtener el salario mínimo o un salario inferior, además de generar severos problemas sociales, obliga al Estado a la inversión de una mayor cantidad de recursos para satisfacer las necesidades tanto del trabajador como de su familia que no pueden ser satisfechas debido a sus escasos ingresos; ahora bien, la histórica ineficacia del Estado para cumplir con tales objetivos, lejos de reducir la problemática, induce a su recrudecimiento y al incremento de la carga social y económica que pesa sobre el Estado de tal manera que los ingresos que podrían invertirse en desarrollo deben orientarse a la insuficiente satisfacción de necesidades de sobrevivencia alejando a la sociedad de que se trate de la consecución del estado de bienestar.

**b)** La intensidad del trabajo: Ahora bien, el salario mínimo observa también como elemento importantísimo en su fijación la intensidad de la tarea que se ejecuta para devengarle. Esto explica las razones por las cuales el salario mínimo es susceptible de ser fijado por actividad; el objetivo de ello es mantener la relación de proporcionalidad entre el desgaste físico y mental sufrido por el trabajador en su ejecución y la contraprestación económica que recibe como salario mínimo.

En ese orden de ideas, el salario mínimo debe no solo satisfacer las necesidades básicas del trabajador y su familia sino que también debe asegurar que para su

obtención el trabajador no se vea sometido a un trabajo cuya intensidad o ritmo de trabajo agrave el desgaste normal o racional inherente al trabajo.

**c)** El esfuerzo invertido en el trabajo: Otro aspecto que debe tenerse en cuenta en la fijación del salario mínimo es el esfuerzo físico y mental que el trabajador debe invertir para la consecución del mismo. Este esfuerzo debe ser un esfuerzo racional y debe guardar estricta relación con la duración de la jornada de trabajo y la intensidad del trabajo. Es decir, a trabajo más duro, menor intensidad y menor jornada de trabajo.

**d)** El riesgo profesional: De la misma forma que a los anteriores aspectos, al fijarse el salario mínimo tiene que tomarse cuenta el riesgo profesional que conlleva el trabajo para el cual se fija dicho salario mínimo. Debemos recordar que el riesgo profesional no se debe entender limitado a las enfermedades profesionales o accidentes de trabajo sino que debe entenderse extendido el riesgo profesional que puede crearse en el momento en que el patrono, para pagar el salario mínimo sujete al trabajador a una jornada de trabajo extenuante o extensa, a un ritmo irracionalmente intenso de trabajo o a un esfuerzo irracional, crea como principal riesgo profesional la reducción del tiempo de plenitud productiva del trabajador o trabajadora de que se trate.

### 3.4 PROTECCION DEL SALARIO

#### 3.4.1 NORMAS INTERNACIONALES

##### a) CONVENIO 26 RELATIVO A LOS MÉTODOS PARA LA FIJACIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS

Además de los artículos 1,2,3 del convenio 26 antes mencionados son aplicables los siguientes

#### Artículo 4

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar las medidas necesarias para aplicar un sistema de control y de sanciones, a fin de asegurar que los

empleadores y trabajadores interesados conozcan las tasas mínimas de los salarios vigentes, y que los salarios pagados no sean inferiores a las tasas mínimas aplicables.

2. Todo trabajador al que le sean aplicadas las tasas mínimas y haya recibido salarios inferiores a esas tasas tendrá derecho a recuperar la suma que se le adeude, por vía judicial o por cualquier otra vía legal, dentro del plazo que fije la legislación nacional.

#### Artículo 5

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enviar todos los años a la Oficina Internacional del Trabajo un informe general en el que figure la lista de las industrias o partes de industria a las que se apliquen los métodos de fijación de los salarios mínimos, y dará a conocer, al mismo tiempo, las formas de aplicación de estos métodos y sus resultados. En esta exposición se indicarán, en forma sumaria, el número aproximado de trabajadores sujetos a esta reglamentación, las tasas de salarios mínimos fijadas y, si fuera necesario, las demás medidas importantes relativas a los salarios mínimos.

#### b) CONVENIO 94 SOBRE LAS CLAUSULAS DE TRABAJO EN LOS CONTRATOS CELEBRADOS POR AUTORIDADES PÚBLICAS

Este convenio fue ratificado por el Estado de Guatemala, el 28 de enero de 1952 y publicado el 12 de febrero del mismo año.

Se refiere a la necesidad de la Organización Internacional del Trabajo para establecerlo como orden del día, de adoptar diversas proposiciones relativas a las cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas, y para el efecto, es de considerar la siguiente normativa importante para los efectos del presente trabajo.

#### Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a los contratos que reúnan las siguientes condiciones:

- a) que al menos una de las partes sea una autoridad pública;
- b) que la ejecución del contrato entrañe:
  - i) el gasto de fondos por una autoridad pública; y
  - ii) el empleo de trabajadores por la otra parte contratante;
- c) que el contrato se concierte para:
  - i) la construcción, transformación, reparación o demolición de obras públicas;
  - ii) la fabricación, montaje, manipulación o transporte de materiales, pertrechos y utensilios; o
  - iii) la ejecución o suministro de servicios; y
- d) que el contrato se celebre por una autoridad central de un Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual se halle en vigor el Convenio.

2. La autoridad competente determinará en qué medida y en qué condiciones se aplicará el Convenio a los contratos celebrados por una autoridad distinta de las autoridades centrales.

3. El presente Convenio se aplica a las obras ejecutadas por subcontratistas o cesionarios de contratos, y la autoridad competente deberá tomar medidas adecuadas para garantizar la aplicación del Convenio a dichas obras.

4. Los contratos que entrañen un gasto de fondos públicos cuyo importe no exceda del límite determinado por la autoridad competente previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, podrán ser exceptuados de la aplicación del presente Convenio.

5. La autoridad competente, previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, podrá excluir de

la aplicación del presente Convenio a las personas que ocupen puestos de dirección o de carácter técnico, profesional o científico, cuyas condiciones de empleo no estén reglamentadas por la legislación nacional, por contratos colectivos o laudos arbitrales, y que no efectúen normalmente un trabajo manual.

## Artículo 2

1. Los contratos a los cuales se aplique el presente Convenio deberán contener cláusulas que garanticen a los trabajadores interesados salarios (comprendidas las asignaciones), horas de trabajo y demás condiciones de empleo no menos favorables que las establecidas para un trabajo de igual naturaleza en la profesión o industria interesada de la misma región:

a) por medio de un contrato colectivo o por otro procedimiento reconocido de negociación entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores que representen respectivamente una proporción considerable de los empleadores y de los trabajadores de la profesión o de la industria interesada;

b) por medio de un laudo arbitral; o

c) por medio de la legislación nacional.

2. Cuando las condiciones de trabajo mencionadas en el párrafo precedente no estén reguladas en la región donde se efectúe el trabajo en una de las formas indicadas anteriormente, las cláusulas que se incluyan en los contratos deberán garantizar a los trabajadores interesados salarios (comprendidas las asignaciones), horas de trabajo y demás condiciones de empleo no menos favorables que:

a) las establecidas por medio de un contrato colectivo o por otro procedimiento reconocido de negociación, por medio de un laudo arbitral o por la legislación nacional, para un trabajo de la misma naturaleza en la profesión o industria interesadas, de la región análoga más próxima; o

b) el nivel general observado por los empleadores que, perteneciendo a la misma profesión o a la misma industria que el contratista, se encuentren en circunstancias análogas.

3. La autoridad competente, previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, determinará los términos de las cláusulas que deban incluirse en los contratos y todas las modificaciones de estos términos, en la forma que considere más apropiada a las condiciones nacionales.

4. La autoridad competente deberá tomar medidas apropiadas, tales como la publicación de anuncios relativos a los pliegos de condiciones o cualesquiera otras, que permitan a los postores conocer los términos de las cláusulas.

### Artículo 3

La autoridad competente deberá tomar medidas pertinentes para garantizar a los trabajadores interesados condiciones de salud, seguridad y bienestar justas y razonables, cuando en virtud de la legislación nacional, de un contrato colectivo o de un laudo arbitral no sean ya aplicables las disposiciones apropiadas relativas a la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores empleados en la ejecución de un contrato.

### Artículo 4

Las leyes, reglamentos u otros instrumentos que den cumplimiento a las disposiciones del presente Convenio:

a) deberán:

- i) ponerse en conocimiento de todos los interesados;
- ii) especificar las personas encargadas de garantizar su aplicación; y
- iii) exigir la colocación de avisos en sitios visibles de los establecimientos o demás lugares de trabajo, a fin de informar a los trabajadores sobre sus condiciones de trabajo;

b) deberán, a menos que se hallen en vigor otras medidas que garanticen la aplicación

efectiva de las disposiciones de este Convenio, proveer al mantenimiento:

i) de registros adecuados en los que figuren el tiempo que se ha trabajado y los salarios pagados a los trabajadores interesados;

ii) de un sistema adecuado de inspección que garantice su aplicación efectiva.

#### Artículo 5

1. En caso de que no se observen o no se apliquen las disposiciones de las cláusulas de trabajo incluidas en los contratos celebrados por las autoridades públicas, se deberán aplicar sanciones adecuadas, tales como la denegación de contratos o cualquier otra medida pertinente.

2. Se tomarán medidas apropiadas, tales como la retención de los pagos debidos en virtud del contrato, o cualquier otra que se estime pertinente, a fin de que los trabajadores interesados puedan obtener los salarios a que tengan derecho.

#### Artículo 8

La autoridad competente, previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, podrá suspender temporalmente la aplicación de las disposiciones de este Convenio, en caso de fuerza mayor o de acontecimientos que pongan en peligro el bienestar o la seguridad nacional.

#### Artículo 9

1. Este Convenio no se aplica a los contratos celebrados antes de que el Convenio haya entrado en vigor para el Miembro interesado.

2. La denuncia de este Convenio no influirá en la aplicación de sus disposiciones a los contratos celebrados durante la vigencia del Convenio.

## c) CONVENIO 95 SOBRE LA PROTECCIÓN DEL SALARIO

Este convenio fue ratificado por el Estado de Guatemala, el 28 de enero 1952, y publicado el 12 de febrero del mismo año.

Se refiere a la protección del salario y a las disposiciones que se hacen necesarios revisar desde el año de 1949, dentro de la normativa de interés para este análisis se encuentra:

## Artículo 1

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

## Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todas las personas a quienes se pague o deba pagarse un salario.

2. La autoridad competente, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan y estén directamente interesadas, podrá excluir de la aplicación de todas o de cualquiera de las disposiciones del presente Convenio a las categorías de personas que trabajen en circunstancias y condiciones de empleo tales que la aplicación de todas o de algunas de dichas disposiciones sea inapropiada y que no estén empleadas en trabajos manuales o estén empleadas en el servicio doméstico o en trabajos análogos.

3. Todo Miembro deberá indicar en la primera memoria anual sobre la aplicación del presente Convenio, que habrá de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución

de la Organización Internacional del Trabajo, cualquier categoría de personas a la que se proponga excluir de la aplicación de todas o de alguna de las disposiciones de este Convenio, de conformidad con los términos del párrafo precedente. Ningún Miembro podrá hacer exclusiones ulteriormente, salvo con respecto a las categorías de personas así indicadas.

4. Todo Miembro que indique en su primera memoria anual las categorías de personas que se propone excluir de la aplicación de todas o de algunas de las disposiciones del presente Convenio deberá indicar, en las memorias anuales posteriores, las categorías de personas respecto de las cuales renuncie al derecho a invocar las disposiciones del párrafo 2 del presente artículo, y cualquier progreso que pueda haberse efectuado con objeto de aplicar el Convenio a dichas categorías de personas.

### Artículo 3

1. Los salarios que deban pagarse en efectivo se pagarán exclusivamente en moneda de curso legal, y deberá prohibirse el pago con pagarés, vales, cupones o en cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal.

2. La autoridad competente podrá permitir o prescribir el pago del salario por cheque contra un banco o por giro postal, cuando este modo de pago sea de uso corriente o sea necesario a causa de circunstancias especiales, cuando un contrato colectivo o un laudo arbitral así lo establezca, o cuando, en defecto de dichas disposiciones, el trabajador interesado preste su consentimiento.

### Artículo 4

1. La legislación nacional, los contratos colectivos o los laudos arbitrales podrán permitir el pago parcial del salario con prestaciones en especie en las industrias u ocupaciones en que esta forma de pago sea de uso corriente o conveniente a causa de la naturaleza de la industria u ocupación de que se trate. En ningún caso se deberá permitir el pago del salario con bebidas espirituosas o con drogas nocivas.

2. En los casos en que se autorice el pago parcial del salario con prestaciones en especie, se deberán tomar medidas pertinentes para garantizar que:

a) las prestaciones en especie sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, y redunden en beneficio de los mismos;

b) el valor atribuido a estas prestaciones sea justo y razonable.

#### Artículo 5

El salario se deberá pagar directamente al trabajador interesado, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral establezcan otra forma de pago, o que el trabajador interesado acepte un procedimiento diferente.

#### Artículo 6

Se deberá prohibir que los empleadores limiten en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario.

#### Artículo 7

1. Cuando se creen, dentro de una empresa, economatos para vender mercancías a los trabajadores, o servicios destinados a proporcionarles prestaciones, no se deberá ejercer ninguna coacción sobre los trabajadores interesados para que utilicen estos economatos o servicios.

2. Cuando no sea posible el acceso a otros almacenes o servicios, la autoridad competente deberá tomar medidas apropiadas para lograr que las mercancías se vendan a precios justos y razonables, que los servicios se presten en las mismas condiciones y que los economatos o servicios establecidos por el empleador no se exploten con el fin de obtener utilidades, sino para que ello redunde en beneficio de los trabajadores interesados.

#### Artículo 8

1. Los descuentos de los salarios solamente se deberán permitir de acuerdo con las

condiciones y dentro de los límites fijados por la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral.

2. Se deberá indicar a los trabajadores, en la forma que la autoridad competente considere más apropiada, las condiciones y los límites que hayan de observarse para poder efectuar dichos descuentos.

#### Artículo 9

Se deberá prohibir cualquier descuento de los salarios que se efectúe para garantizar un pago directo o indirecto por un trabajador al empleador, a su representante o a un intermediario cualquiera (tales como los agentes encargados de contratar la mano de obra) con objeto de obtener o conservar un empleo.

#### Artículo 10

1. El salario no podrá embargarse o cederse sino en la forma y dentro de los límites fijados por la legislación nacional.

2. El salario deberá estar protegido contra su embargo o cesión en la proporción que se considere necesaria para garantizar el mantenimiento del trabajador y de su familia.

#### Artículo 11

1. En caso de quiebra o de liquidación judicial de una empresa, los trabajadores empleados en la misma deberán ser considerados como acreedores preferentes en lo que respecta a los salarios que se les deban por los servicios prestados durante un período anterior a la quiebra o a la liquidación judicial, que será determinado por la legislación nacional, o en lo que concierne a los salarios que no excedan de una suma fijada por la legislación nacional.

2. El salario que constituya un crédito preferente se deberá pagar íntegramente antes de que los acreedores ordinarios puedan reclamar la parte del activo que les corresponda.

3. La legislación nacional deberá determinar la relación de prioridad entre el salario que constituya un crédito preferente y los demás créditos preferentes.

#### Artículo 12

1. El salario se deberá pagar a intervalos regulares. A menos que existan otros arreglos satisfactorios que garanticen el pago del salario a intervalos regulares, los intervalos a los que el salario deba pagarse se establecerán por la legislación nacional o se fijarán por un contrato colectivo o un laudo arbitral.

2. Cuando se termine el contrato de trabajo se deberá efectuar un ajuste final de todos los salarios debidos, de conformidad con la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral, o, en defecto de dicha legislación, contrato o laudo, dentro de un plazo razonable, habida cuenta de los términos del contrato.

#### Artículo 13

1. Cuando el pago del salario se haga en efectivo, se deberá efectuar únicamente los días laborables, en el lugar de trabajo o en un lugar próximo al mismo, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral disponga otra forma o que otros arreglos conocidos por los trabajadores interesados se consideren más adecuados.

2. Se deberá prohibir el pago del salario en tabernas u otros establecimientos similares y, cuando ello fuere necesario para prevenir abusos, en las tiendas de venta al por menor y en los centros de distracción, excepto en el caso de personas empleadas en dichos establecimientos.

#### Artículo 14

Se deberán tomar medidas eficaces, cuando ello sea necesario, con objeto de dar a conocer a los trabajadores en forma apropiada y fácilmente comprensible: a) antes de que ocupen un empleo o cuando se produzca cualquier cambio en el mismo, las

condiciones de salario que habrán de aplicárseles;

a) al efectuarse cada pago del salario, los elementos que constituyan el salario en el período de pago considerado, siempre que estos elementos puedan sufrir variaciones.

#### Artículo 15

La legislación que dé efecto a las disposiciones del presente Convenio deberá:

- a) ponerse en conocimiento de los interesados;
- b) precisar las personas encargadas de garantizar su aplicación;
- c) establecer sanciones adecuadas para cualquier caso de infracción;
- d) proveer, siempre que sea necesario, al mantenimiento de un registro cuyo sistema haya sido aprobado.

#### Artículo 16

Las memorias anuales que deban presentarse, de acuerdo con el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, contendrán una información completa sobre las medidas que pongan en práctica las disposiciones del presente Convenio.

#### Artículo 17

1. Cuando el territorio de un Miembro comprenda vastas regiones en las que, a causa de la diseminación de la población o del estado de su desarrollo económico, la autoridad competente estime impracticable aplicar las disposiciones del presente Convenio, dicha autoridad, previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando estas organizaciones existan, podrá exceptuar a esas regiones de la aplicación del Convenio, de una manera general, o con las excepciones que juzgue apropiadas respecto a ciertas empresas o determinados trabajos.

2. Todo Miembro deberá indicar en la primera memoria anual sobre la aplicación del

presente Convenio, que habrá de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, toda región respecto de la cual se proponga invocar las disposiciones del presente artículo y deberá expresar los motivos que lo induzcan a acogerse a dichas disposiciones. Ningún Miembro podrá invocar ulteriormente las disposiciones de este artículo, salvo con respecto a las regiones así indicadas.

3. Todo Miembro que invoque las disposiciones del presente artículo volverá a examinar, por lo menos cada tres años y previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, la posibilidad de extender la aplicación del Convenio a las regiones exceptuadas en virtud del párrafo 1.

4. Todo Miembro que invoque las disposiciones del presente artículo deberá indicar, en las memorias anuales posteriores, las regiones respecto de las cuales renuncie al derecho a invocar dichas disposiciones y cualquier progreso que pueda haberse efectuado con objeto de aplicar progresivamente el presente Convenio en tales regiones.

#### d) CONVENIO 99 SOBRE LOS MÉTODOS PARA LA FIJACIÓN DE DE SALARIOS MÍNIMOS EN LA AGRICULTURA

Este convenio fue ratificado por el Estado de Guatemala, el 22 de Junio de 1961, y publicado el 13 de octubre del mismo año. Tiene su fundamento en la necesidad de adoptar diversas proposiciones relativas a los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura, que están fijados desde el año 1951 y dentro de la normativa más importante de resaltar para este análisis se encuentra:

##### Artículo 1

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a establecer o a conservar métodos adecuados que permitan fijar tasas mínimas de salarios para los trabajadores empleados en las empresas agrícolas

y en ocupaciones afines.

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

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

#### Artículo 2

1. La legislación nacional, los contratos colectivos o los laudos arbitrales podrán permitir el pago parcial del salario mínimo en especie, en los casos en que esta forma de pago sea deseable o de uso corriente.

2. En los casos en que se autorice el pago parcial del salario mínimo en especie deberán adoptarse medidas adecuadas para que:

- a) las prestaciones en especie sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, y redunden en beneficio de los mismos;
- b) el valor atribuido a dichas prestaciones sea justo y razonable.

#### Artículo 3

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio quedará en libertad para determinar, a reserva de las condiciones previstas en los párrafos siguientes, los métodos de fijación de salarios mínimos y sus modalidades de aplicación.

2. Antes de adoptar una decisión deberá procederse a una detenida consulta preliminar con las organizaciones interesadas más representativas de empleadores y de

trabajadores, si dichas organizaciones existen, y con cualesquiera otras personas especialmente calificadas a este respecto, por razón de su profesión o de sus funciones, a las cuales la autoridad competente juzgue conveniente dirigirse.

3. Los empleadores y los trabajadores interesados deberán participar en la aplicación de los métodos de fijación de salarios mínimos, ser consultados o tener derecho a ser oídos, en la forma y en la medida que determine la legislación nacional, pero siempre sobre la base de una absoluta igualdad.

4. Las tasas mínimas de salarios que hayan sido fijadas serán obligatorias para los empleadores y los trabajadores interesados, y no podrán ser reducidas.

5. La autoridad competente podrá admitir, cuando ello fuere necesario, excepciones individuales a las tasas mínimas de salario, a fin de evitar la disminución de las posibilidades de empleo de los trabajadores de capacidad física o mental reducida.

#### Artículo 4

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar las disposiciones necesarias para asegurar que, por una parte, los empleadores y los trabajadores interesados tengan conocimiento de las tasas mínimas de salarios vigentes, y que, por otra, los salarios efectivamente pagados no sean inferiores a las tasas mínimas aplicables; dichas disposiciones deberán prever el control, la inspección y las sanciones que sean necesarios y que mejor se adapten a las condiciones de la agricultura del país interesado.

2. Todo trabajador al que sean aplicables las tasas mínimas, y reciba salarios inferiores a esas tasas deberá tener derecho, por vía judicial o por otra vía apropiada, a cobrar el importe de las cantidades que se le adeuden, dentro del plazo que prescriba la legislación nacional.

#### Artículo 5

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enviar anualmente a la Oficina Internacional del Trabajo una declaración de carácter general en la cual se expongan las modalidades de aplicación de estos métodos y sus resultados. Esta declaración contendrá, en forma sumaria, indicaciones sobre las ocupaciones y el número aproximado de trabajadores sujetos a esta reglamentación, así como sobre las tasas de salarios mínimos que se hayan fijado y sobre las demás medidas importantes, si las hubiere, relacionadas con los salarios mínimos.

#### Artículo 6

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

#### Artículo 7

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para todo Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

#### e) CONVENIO 131 SOBRE LA FIJACIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS

Este convenio fue ratificado por el Estado de Guatemala, el 3 de Mayo del año de 1988 y publicado el 11 de agosto del mismo año.

Se refiere a la determinación de los métodos para la fijación de salarios mínimos, siendo necesario una revisión de las normas relacionadas desde el año 1928, y del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951, que han sido ampliamente ratificados, así como los del Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios

mínimos (agricultura), 1951 y respecto a las normas de este convenio más importantes para efectos de este trabajo, se señalan las siguientes:

#### Artículo 1

1. Todo Estado Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique este Convenio se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema.

2. La autoridad competente de cada país determinará los grupos de asalariados a los que se deba aplicar el sistema, de acuerdo con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas o después de haberlas consultado exhaustivamente, siempre que dichas organizaciones existan.

3. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio, en la primera memoria anual sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enumerará los grupos de asalariados que no hubieran sido incluidos con arreglo al presente artículo, y explicará los motivos de dicha exclusión. En las subsiguientes memorias, dicho Miembro indicará el estado de su legislación y práctica respecto de los grupos excluidos y la medida en que aplica o se propone aplicar el Convenio a dichos grupos.

#### Artículo 2

1. Los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y la persona o personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza.

2. A reserva de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo, se respetará plenamente la libertad de negociación colectiva.

#### Artículo 3

Entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse, en la medida en que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, los siguientes:

a) La necesidad de los trabajadores y de sus familias, habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales;

b) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

#### Artículo 4

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio establecerá y mantendrá mecanismos adaptados a sus condiciones y necesidades nacionales, que hagan posible fijar y ajustar de tiempo en tiempo los salarios mínimos de los grupos de asalariados comprendidos en el sistema protegido de conformidad con el artículo 1 del Convenio.

2. Deberá disponerse que para el establecimiento, aplicación y modificación de dichos mecanismos se consulte exhaustivamente con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, o, cuando dichas organizaciones no existan, con los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados.

3. Si fuere apropiado a la naturaleza de los mecanismos para la fijación de salarios mínimos, se dispondrá también que participen directamente en su aplicación:

a) en pie de igualdad, los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, o, si no existiesen dichas organizaciones, los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados;

b) las personas de reconocida competencia para representar los intereses generales del país y que hayan sido nombradas previa consulta exhaustiva con las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores interesadas, cuando tales organizaciones existan y cuando tales consultas estén de acuerdo con la legislación o la práctica nacionales.

#### Artículo 5

Deberán adoptarse medidas apropiadas, tales como inspección adecuada, complementada por otras medidas necesarias, para asegurar la aplicación efectiva de todas las disposiciones relativas a salarios mínimos.

### 3.4.2 NORMAS NACIONALES

#### B) CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA.

La Constitución Política de la República establece en el artículo 101 el Derecho al trabajo y establece que es un derecho de toda persona y es además, una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

Dentro de los derechos sociales mínimos que deben regularse en la legislación ordinaria laboral, se encuentran:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna.
- b) El derecho de que tiene todo trabajador de recibir un salario, remuneración.
- c) El derecho a la igualdad del salario, para igual trabajo prestado en iguales condiciones, eficiencia y antigüedad.

- d) La obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo podrá recibir a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso, el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo.
- e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados en la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, si podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda.
- f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley..
- g) A una jornada adecuada de trabajo, a un descanso remunerado, a vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a recibir un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual.
- h) A la protección de la mujer trabajadora y a los menores de catorce años. A la protección del ciego, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales.
- i) Derecho a la indemnización con un mes de salario por cada año de servicios continuos prestados.
- j) Derecho a la sindicalización libre de los trabajadores, sin discriminación alguna.

Adicionalmente, conviene hacer la reflexión respecto a la interpretación que se debe hacer del artículo 103 constitucional que literalmente dice: "Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente

en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica”.

En todo caso, respecto a la duda e interpretación o alcance de las leyes de trabajo, estas deberán interpretarse en el sentido más favorable a los trabajadores.

## B) CODIGO DE TRABAJO

El artículo 88 del Código de Trabajo señala la definición de salario, y dice que Es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.

El artículo 91 del mismo cuerpo legal se refiere a que el monto del salario debe ser determinado por patronos y trabajadores, pero no puede ser inferior al que se fije como mínimo.

El artículo 103 del Código de Trabajo establece que todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia. Dicho salario se debe fijar periódicamente conforme se determina en este capítulo y atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola.

Esa fijación debe también tomar en cuenta si los salarios se pagan por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio alzado o a destajo.

## CAPÍTULO IV

### 4. ANÁLISIS DE LAS VENTAJAS Y DESVENTAJAS QUE TIENE PARA EL TRABAJADOR LA ELMINACION DEL SALARIO MINIMO

#### 4.1 ASPECTOS GENERALES

La historia laboral de Guatemala se encuentra muy accidentada, a la vez que muy resumida, puesto que es evidente de que no se ha tenido una historia significativa en donde se hayan observado cambios legislativos y materiales relacionados con mejoramiento de las condiciones de trabajo del grueso sector poblacional de trabajadores.

Anterior al año cuarenta y cuatro, las normas de trabajo, no tenían un significado representativo de la realidad guatemalteca, que en algún momento hubiere beneficiado al sector laboral, sino fue a través de la promulgación del actual código de trabajo, que ha subsistido durante todo este tiempo y que ello significa que ha sido positivo. Es más, el actual Código de Trabajo no ha sufrido reformas considerables, lo cual no significa que sea perfecto, sin embargo, las condiciones de trabajo, se han mantenido a juicio de quien escribe estáticas, sin mejoramiento.

Por otro lado, los cambios sociales han afectado significativamente las condiciones de trabajo, como por ejemplo, lo que ha sucedido con el enfrentamiento armado y conflicto interno, las caídas del dólar, del café, han afectado a los trabajadores, puesto que los patronos, han quebrado y se han visto obligados a liquidar a los trabajadores, incluso, a que se retiren del lugar en donde han vivido, puesto que las propiedades se encuentran embargadas a favor de los Bancos, y en otros casos, los propietarios, han tenido que disponer de sus propiedades, en especie, materialmente, para distribuirla a los trabajadores, como forma de pago de la indemnización y demás prestaciones laborales que les asisten.

En el peor de los casos, el patrono no tiene como disponer de propiedades, y mucho menos disposición de dinero en efectivo, por lo que los trabajadores se ven imposibilitados de disponer de ese monto de dinero para subsistir, y tiene que acudir a los Tribunales de Justicia.

Con relación a los salarios mínimos y su fijación, tal como lo señala el informe de unsitragua, en Guatemala existe una cultura patronal de violación e incumplimiento de los salarios mínimos fijados por el Estado de Guatemala, misma que se opera principalmente a través de los siguientes mecanismos:

- a)** El pago de salarios semanales, quincenales o mensuales cuyo promedio diario no satisface el salario mínimo establecido por la ley.
- b)** El pago de salarios por unidad de obra.
- c)** La fijación del salario por metas de producción cuyo cumplimiento implica para el trabajador laborar más allá de los límites de la jornada ordinaria de trabajo para obtener el salario mínimo establecido por el Estado de Guatemala.

Respecto a las observaciones que hacen en cuanto al salario mínimo en Guatemala señalan:

- a)** Que los salarios mínimos actuales no alcanzan para cubrir siquiera el 50% del Costo de la Canasta Básica Vital por lo cual se puede afirmar que en Guatemala aún no se cuenta con un salario mínimo de las características establecidas tanto por la legislación nacional como internacional aplicables.
- b)** Que la cultura empresarial de explotación de la mano de obra ha conducido a que, en la práctica, el salario mínimo sea tenido por el patrono como “Salario Máximo” para los trabajadores, lo cual además de ser incorrecto y producto de una visión primitiva del proceso productivo, hace necesario que el gobierno imponga por lo menos semestralmente ajustes a los salarios mínimos que

compensen la pérdida del poder adquisitivo de la moneda, estos ajustes, atendiendo a las necesidades que debe satisfacer el salario mínimo deberían oscilar hoy por hoy, en el orden de entre el 50 y el 100% de incremento anual hasta que estos cubran el costo de la canasta básica vital y, posteriormente, en los porcentajes necesarios para compensar la pérdida de poder adquisitivo del salario.

- c) La necesidad de la imposición de incrementos a los salarios mínimos por parte del Gobierno deviene también de la cultura empresarial contraria a la negociación colectiva y al enfrentamiento de ésta, en los casos excepcionales en que no se reprime el ejercicio de este derecho por parte de los trabajadores, con la visión de no reconocer más derechos que los establecidos previamente por la ley, incluyendo lo referente a reivindicaciones salariales, lo cual contraviene el artículo 106 Constitucional y el Convenio 98 de OIT.

## 4.2 POSTURAS DEL GOBIERNO, SECTOR PATRONAL Y SECTOR LABORAL.

### 4.2.1 DEL GOBIERNO Y DEL SECTOR PATRONAL

La propuesta de flexibilización del salario mínimo y en general de las relaciones de Trabajo, ha sido iniciada por el gobierno. Dentro de los argumentos que atribuyen a mejorar las condiciones de trabajo especialmente para los trabajadores, es que el hecho de que exista un salario mínimo, y una fijación periódica del mismo, conlleva, por un lado, de que se tenga un tope que perjudica al trabajador, por cuanto, bien puede pactarse salario por productividad, en donde indiscutiblemente el trabajador podrá ganar más del salario mínimo. Así también, desestimula al patrono, el hecho de que pudiéndole pagar más al trabajador, esta obligado legalmente a pagar el salario mínimo.

Por otro lado, señalan que el hecho de que exista una fijación periódica del salario mínimo, hace que las relaciones obrero patronales, se tornen más distantes que en nada benefician a las mismas relaciones laborales, por otro lado, el hecho de que se incremente el salario mínimo periódicamente, esto radicara en incrementar los costos de los alimentos y de otros productos pertenecientes a la canasta básica.

#### 4.2.2 DEL SECTOR LABORAL

No se ha podido determinar cual es la postura del sector laboral, pero se intuye de que si se tratare de que las disposiciones no les ocasione perjuicio, podrían estar de acuerdo con el sector gobierno, por cuanto, en las negociaciones periódicas dentro de las comisiones paritarias, la postura del sector laboral, siempre ha sido renuente, no al incremento del salario mínimo. Por otro lado, respondiendo a intereses del sector gobierno propio del sector patronal, es evidente de que la postura es a favor de que se instituya el salario por productividad y consecuentemente eliminar el salario mínimo.

#### 4.3 VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA IMPOSICION DEL SALARIO MÍNIMO POR PRODUCTIVIDAD

Se ha dicho que en los últimos tiempos se ha puesto en boga en el sector empresarial de Guatemala la intención de modificar la forma de fijación del salario mínimo abandonando la actual para establecer salarios mínimos por productividad. Además, de que esta tendencia obedece a un proceso de preparación para la competencia planteada desde la perspectiva neoliberal en el proceso de globalización que actualmente se vive. Esta competencia desencarnada parte de la elevación al rango de principio único y general tanto de las relaciones comerciales como de las relaciones laborales de las conocidas leyes de la oferta y la demanda, partiendo de esto se pretende que, al igual que el mercado, los derechos y obligaciones provenientes de la relación laboral sean regidas por estas leyes privando al trabajo de su naturaleza social para ubicarlo como otra relación comercial en puja. En ese orden

de ideas se pretende a obviar que el sistema productivo, al tenor del principio de que el interés general prevalece sobre el particular debe ser, en primer lugar, socialmente rentable para luego ser individual o empresarialmente rentable; en otras palabras, se pretende hacer prevalecer los intereses particulares sobre los generales.

Ahora bien, debe considerarse lo manifestado atinadamente por Unsitragua en su informe relacionado, con respecto a que debemos entender que el proceso productivo involucra tres elementos fundamentales como lo son el capital, la tecnología y el trabajo; sin embargo, dentro de estos tres elementos, solamente el trabajo posee la característica de generar riqueza y, en ese orden de ideas, es este el que genera plusvalía que no es más que el valor agregado a las cosas por el trabajo (o esfuerzo físico y/o mental) que implica obtenerlas o producirlas.

La idea de fijar salarios mínimos por productividad, en esencia, nace de una percepción irreal del proceso productivo toda vez que surge de la concepción de que el costo de la mano de obra constituye una carga para el capital, en tanto que; en realidad, la acumulación del capital constituye una carga para trabajo. El Salario mínimo es en sí, solamente un mecanismo para asegurar que esta carga no resulte tan extorsiva como para privar al trabajador o trabajadora y su familia de lo esencial para una vida digna y con expectativas de desarrollo integral; en otros términos, para que esta carga no llegue a vulnerar su integridad física, mental, social y cultural.

Por otra parte, el Salario Mínimo constituye una garantía igualmente mínima efecto de que este cumpla su función social proveyendo al trabajador o trabajadora y a su familia, a cambio de un esfuerzo razonable, de un ingreso permanente que le permita satisfacer todas sus necesidades básicas. Hoy día, en nuestro país, si bien es cierto existe la figura del salario mínimo y un mecanismo para su fijación periódica, este se encuentra lejos de cumplir con su objetivo ya que el mismo no satisface siquiera el 50% de las necesidades básicas-vitales del trabajador y su familia. Este déficit, tampoco es cubierto por el Estado a través de instituciones sociales. Esto debido a una mala orientación de la política económica y social del propio Estado que, al fijar un salario

mínimo inferior al monto que debiese tener para cumplir su cometido a efecto de garantizar la rentabilidad de empresas cuyas condiciones no les permiten una rentabilidad adecuada (en teoría) pagando un salario mínimo que satisfaga las necesidades que debe satisfacer, ha optado por la protección de los intereses particulares a costo del interés social del trabajo.

Retomando una visión real del papel empresarial en las relaciones productivas, tenemos que el empresario realmente participa del proceso como un intermediario entre el capital y el trabajo, siendo entonces la utilidad que éste obtiene la carga menos justificada ya que es la misma la que sacrifica el interés social del trabajo y la rentabilidad social del proceso productivo. La existencia o protección de esta rentabilidad o “carga injustificada” a costa de la finalidad social del trabajo por parte del Estado no puede entenderse sino que, como ya lo indicamos, en el holocausto del interés social a efecto de la realización de los intereses profesionales.

Si la libertad de empresa, como derecho de naturaleza enteramente particular, es protegido por el Estado a efecto de garantizar su rentabilidad particular fijando salarios mínimos inferiores a los montos que debiesen tener para satisfacer las necesidades del trabajador y su familia o bien admitiendo mecanismos de fijación del mismo sujetando al trabajador o trabajadora a condiciones de trabajo que pongan en riesgo su integridad física, mental, social y cultural así como a sus familias, esta libertad individual se convierte en la violación de las garantías humanas fundamentales y, si el Estado incumple con su deber de protegerlas, necesariamente perdería su legitimación como persona jurídica de derecho público y al mismo tiempo no tendría razón de ser al no tener un interés social mayoritario que justifique su existencia.

La oferta empresarial de fijar los salarios mínimos por productividad, en términos simples puede expresarse de la siguiente manera: “Señores trabajadores, nosotros nos comprometemos a fijar un aumento a sus salarios mínimos (no a pagar un salario mínimo como el que debiese pagarse) a cambio de que Ustedes aumenten la productividad e incrementen nuestras ganancias”.

La propuesta empresarial, además, tiende a flexibilizar el Derecho del Trabajo en cuanto al Salario Mínimo y jornadas de trabajo se refiere. Esto, porque el salario mínimo actualmente se fija por día de trabajo, sujeto a una jornada de trabajo y a un esfuerzo razonable para obtenerlo y sin que los montos de los mismos respondan todavía a todas las necesidades que de conformidad con la ley debiesen satisfacer en el trabajador o trabajadora y su familia; el objeto de esto es precisamente para garantizar, con independencia cualquier otro factor ajeno a la propia relación laboral, el trabajador o trabajadora, por el hecho de la prestación de sus servicios, tenga garantizado un ingreso mínimo diario que responde a parámetros de tasación reales, como lo son el costo de todos esos satisfactores que son los mismos para todos los trabajadores y trabajadoras del país con independencia de la naturaleza de las tareas que realicen.

El salario mínimo por productividad propuesto por el sector empresarial rompe con este valor de tasación estable, concreto, general y determinado además de que lo sustituye por un valor de tasado que además de inestable, poco preciso, particular e indeterminado, responde exclusivamente al interés particular del patrono, a su necesidad de lucro obviando las necesidades del trabajador y su familia a que actualmente aspira a responder el Salario Mínimo, debiendo indicar igualmente que esta productividad, ante la imposibilidad de ser establecida de manera general por el Estado, queda a discreción del patrono y, en ese orden de ideas, no existiendo regulación precisa, tampoco habría en ningún caso violación a la obligación de pagar el salario mínimo.

De la misma forma, la propuesta empresarial invierte la protección social inmersa actualmente en el Salario Mínimo ya que hoy día, aún a pesar que todavía no alcance a satisfacer el coste de todas las necesidades que debería cubrir, protege al trabajador y trabajadora en tanto que la propuesta empresarial aspira a una tutela sobre las utilidades que obtienen y deja a discreción de ellos los parámetros de exigencia al trabajador para obtener ese salario mínimo al tiempo que incrementan sus utilidades.

Si los salarios mínimos se fijan hoy día por jornada de trabajo limitada tanto en tiempo como a la exigencia de un esfuerzo razonable por parte del trabajador o trabajadora, debemos entender necesariamente que el denominado Salario Mínimo por productividad que propone el Sector empresarial constituye también un rompimiento con tales limitantes toda vez que, si la propuesta existe y si se insiste en la misma, es sencillamente porque quiere encontrarse un mecanismo “legal” para forzar al trabajador a un mayor esfuerzo físico y mental para obtener un salario mínimo o sujetarlo a un trabajo más extenuante dado que el incentivo de la “productividad” impulsa a la intensificación del ritmo de trabajo.

Con esto se persigue también una mayor devaluación del costo de la mano de obra ya que, como la práctica lo demuestra, en todas aquellas empresas en que se ha llegado a la negociación de incentivos por producción como vía para alcanzar incrementos salariales, en lo económico, lo que percibe el trabajador como incentivo por ese incremento en la productividad es muy inferior a lo que se le paga normalmente por cantidades iguales de la producción realizada como parte del esfuerzo normal.

La productividad, como método de tasación del Salario, plantea dos alternativas para el trabajador:

1. La intensificación del ritmo de trabajo y por consiguiente su sujeción a un mayor desgaste físico y mental durante la jornada de trabajo o;
2. La prolongación de la jornada de trabajo sin que este rompimiento con los límites del tiempo establecidos para ésta sea remunerado como tal por el patrono.

En ambos casos, este método conduciría a una infracción integral a los convenios 29 y 105 de la Organización Internacional del Trabajo ya que conlleva trabajo efectivamente realizado sin que sea adecuadamente remunerado. Igualmente debemos insistir en que esta modalidad de fijación de los salarios mínimos, sujeta las tasas de los mismos factores como la oferta, la demanda y la propia necesidad de producción

del patrono, obviando las necesidades básicas del trabajador y su familia como motivación del mismo.

La oferta, induce a una reducción del costo del producto; en un marco de competencia, la oferta, por naturaleza tenderá a una permanente disminución del costo de los productos o servicios que se ofrezcan, en ese sentido, se pretende trasladar al salario del trabajador o trabajadora el costo de la misma. La demanda, depende de la oferta que se haga y del consumo del producto o servicio de que se trate; la inexistencia de demanda o la existencia de mejores ofertas, en este caso, se trasladaría directamente al trabajador abonándole el riesgo propio de la empresa de que se trate. La necesidad de producción del patrono, igualmente, es determinada tanto por la oferta y la demanda, lo cual indica que, en este caso, también se sacrificarían los ingresos vitales del trabajador o trabajadora y su familia a efecto de garantizar la subsistencia de la empresa respectiva.

Además de lo anteriormente establecido, debemos indicar que la propuesta de adoptar la productividad para la fijación del salario mínimo adolece de defecto de contravenir lo establecido en la ley;

**En primer lugar:** Porque el artículo 88 del Código de Trabajo al establecer la forma de cálculo del Salario (y por ende también del Salario Mínimo) para los efectos de pago, reconoce la Unidad de tiempo, la unidad de obra o la participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; pero no establece que el Salario pueda pactarse por productividad;

**En segundo lugar:** Porque dicho artículo prohíbe que los riesgos de la empresa sean trasladados al trabajador lo cual, como fue expresado en un pasaje anterior de este trabajo, sucede al fijar los salarios mínimos por productividad;

**En tercer lugar:** porque el párrafo cuarto del citado artículo, regula que el salario debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria lo

cual, en cuanto al salario mínimo, conlleva la limitación y racionabilidad del esfuerzo para obtenerlo así como a la sujeción a la jornada de trabajo;

**En cuarto lugar:** Porque el citado artículo en su párrafo tercero establece que para la fijación del salario (entendiendo el salario mínimo como la expresión mínima de éste) debe tener en cuenta la intensidad y calidad del trabajo que se requiere así como el clima y las condiciones de vida, en ese sentido, dicha norma fortalece la racionabilidad del esfuerzo empleado por el trabajador o trabajadora para obtener el salario y;

**En quinto lugar:** Porque el artículo 103 del Código de Trabajo, regula que para la fijación del salario mínimo deben tomarse las medidas necesarias para que los trabajadores que devengan su salario por pieza, tarea, precio alzado o a destajo no salgan perjudicados, en este caso, el incremento en la intensidad o ritmo de trabajo para obtener el salario mínimo que presupone la fijación del salario mínimo por productividad afectaría a los trabajadores o trabajadoras dado que su trabajo resultaría devaluado.

Razones por las que no puede operar el salario mínimo por productividad en contraposición del salario mínimo:

1. Porque al abandonar las necesidades alimentarias del trabajador o trabajadora y su familia para sujetar el salario mínimo exclusivamente a las necesidades particulares del empleador, la fijación del salario mínimo por productividad violaría lo establecido por los artículos 44, 101, 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala y 103 del Código de Trabajo.

2. Porque la adopción de la productividad como método para la fijación del salario mínimo haría del mismo una prestación incierta al no ser posible su fijación de manera general como sucede actualmente, lo cual violaría lo establecido por los artículos 102 y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

**3.** Porque al ser la productividad el elemento fundamental para la fijación de tal salario y no las necesidades del trabajador y su familia, se perdería el derecho mínimo e irrenunciable de que el producto del trabajo satisfaga dichas necesidades, lo cual violaría los artículos, 101, 102 y 106 Constitucionales.

**4.** Porque la adopción de la productividad como método de cálculo del salario mínimo dejaría a discreción del patrono y de las necesidades de la empresa de que se trate la fijación de la productividad necesaria para el goce del salario mínimo, lo cual haría del mismo una protección inexistente y violentaría el principio de igual salario por trabajo igual, lo cual violaría los artículos 101, 102, 103 y 106 Constitucionales.

**5.** Porque en las condiciones antes descritas, la fijación del salario por productividad traslada el costo de la competencia y el riesgo de la empresa al ingreso mínimo y vital del trabajador o trabajadora. Lo cual contraviene el artículo 88 del Código de Trabajo.

**6.** Porque la adopción de la productividad como método de fijación del salario mínimo por productividad, abandonando la razonabilidad del esfuerzo y la duración de la jornada de trabajo viola el artículo 88 del Código de Trabajo y el artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala;

**7.** Porque la adopción de la productividad como mecanismo para la fijación del salario mínimo, partiendo de que la propuesta se orienta a elevar la intensidad actual del trabajo que desempeñan los trabajadores y trabajadoras, conlleva el incremento del esfuerzo necesario para que el trabajador o trabajadora y sus familias obtengan lo mínimo para tener una vida digna y con expectativas de desarrollo integral. Lo cual violaría los artículos 88 y 103 del Código de Trabajo.

**8.** Porque la adopción de la productividad como mecanismo para la fijación del salario mínimo, conlleva la intensificación del ritmo de trabajo, eliminando la protección actualmente existente de la salud física, mental, social y cultural del trabajador o

trabajadora y su familia al extender la jornada de trabajo o intensificar el ritmo o intensidad del trabajo durante la misma.

**9.** Porque actualmente los salarios mínimos no satisfacen siquiera el 50% del costo de la canasta básica vital.

**10.** Porque la fijación del salario mínimo por productividad conduciría a una devaluación constante e ilimitada del trabajo en perjuicio de los trabajadores y trabajadoras.

**11.** Porque la fijación del salario mínimo por productividad, en contra partida, conllevaría la negación del derecho a percibir por el trabajo el ingreso suficiente para la satisfacción de las necesidades vitales del trabajador o trabajadora y de su familia; es decir, admite el supuesto de que, al no alcanzarse la productividad establecida discrecional y unilateralmente por el patrono no se tiene derecho al salario mínimo, lo cual violaría los artículos 102 y 106 Constitucionales.

**12.** Porque la fijación del salario mínimo por productividad, además de negar el derecho del trabajador o trabajadora y su familia a percibir por el trabajo ejecutado mediante un esfuerzo e intensidad racional durante la jornada de trabajo dotaría al patrono de las herramientas necesarias para evitar el incremento de mejoras económicas sociales a los trabajadores a través de la negociación colectiva, violando con ello el artículo 106 Constitucional, Convenios 87 y 98 de la OIT así como el artículo 27 de la Convención de Viena Sobre el Derecho a los Tratados.

**13.** Porque la fijación del salario mínimo por productividad, al conducir a la devaluación del trabajo, legitimaría la aplicación de modalidades de trabajo forzoso, contraviniendo los Convenios 29 y 105 de la OIT así como el artículo 27 de la Convención de Viena Sobre el Derecho a los Tratados.

**14.** Porque la fijación del salario mínimo por productividad observaría características absolutamente excluyentes y discriminativas puesto que, además de romper con el

principio de igual salario por trabajo igual (Artículo 7 del Protocolo de San Salvador, Decreto 127-96 del Congreso de la República), sujetaría la obligación del patrono de pagar un salario que satisfaga las necesidades vitales del trabajador o trabajadora y su familia a la capacidad productiva individual del mismo, lo cual excluiría de este derecho a las personas con minusvalías, con edades superiores a las edades en que se manifiesta la plenitud productiva del trabajador o trabajadora y otros casos que podrían incluirse como mecanismos de discriminación salarial.

**15.** Porque la fijación del salario mínimo por productividad podría conducir a la legalización de represalias contra los trabajadores por el ejercicio de sus derechos, incluyendo la libertad sindical y la negociación colectiva, pudiendo negarles el derecho al salario mínimo sea fijando mayores metas de productividad u ocupándolos en tareas en que no les sea posible cumplir con la productividad establecida para devengar el salario mínimo, lo cual violaría el artículo 102 Constitucional; los Convenios 87 y 98 de la OIT así como el artículo 27 de la Convención de Viena Sobre el Derecho a los Tratados.

**16.** Porque la fijación del salario mínimo por productividad fortalecería la práctica actual del sector empresarial guatemalteco de desnaturalizar el concepto de Salario Mínimo para aplicarlo como Salario Máximo o Salario Techo.

**17.** Porque sencillamente, al establecer la legislación aplicable a los salarios mínimos en Guatemala, protecciones tanto temporales (a través de la jornada de Trabajo) como físicas, mentales y culturales (a través de la racionalización del esfuerzo empleado para devengarlo) y no establecer la productividad como método de cálculo del salario, hace jurídicamente imposible su aplicación. Lo expresado en el los numerales anteriores, como es natural, no excluye otros argumentos que podrían agregarse como producto de la discusión y el estudio profundo del tema; sin embargo, a grandes rasgos son, a nuestro criterio, elementos suficientes para justificar nuestra oposición a la fijación de los salarios mínimos por productividad.

#### 4.4 PROPUESTA DE CREACIÓN DE LA LEY DEL SALARIO MÍNIMO

A juicio de quien escribe, y considerando que la fijación del salario mínimo por productividad responde a una política neoliberal y de orden de la doctrina de flexibilización laboral, que en nada favorece a los trabajadores, y que vendría perjudicar grandemente a la clase laboral y que riñería con los convenios internacionales de trabajo que ya se analizaron a la vez, de lo que establece la Constitución política de la República de Guatemala, que en todo caso, se tendría que reformar la Constitución y los inconvenientes que representa ello, a juicio de quien escribe, debe considerarse, contrario sensu, la creación de una Ley del Salario Mínimo que contenga los siguientes fundamentos:

- a) La necesidad de proveer protección para los trabajadores en cuanto a crear un cuerpo normativo de forma específica que regule el salario mínimo y eliminarlo de lo que contempla el Código de Trabajo, en ese sentido, hacer más viable y congruente con la realidad, la conformación de las comisiones paritarias, y en general, la forma de elección de la Comisión Nacional del Salario Mínimo, dándole intervención a otros sectores de la población que tienen interés directo en que se vele por los derechos y obligaciones tanto de patronos como de trabajadores.
- b) Que la forma de fijación periódica del salario mínimo actualmente como se regula en el Código de Trabajo es complicado, lento, falta de coercitividad, etc., que en nada ayuda a elevar el salario de los trabajadores periódicamente y que efectivamente este responda a las exigencias actuales de conformidad con las normas internacionales de trabajo y lo que establece al respecto la Constitución Política de la República de Guatemala.
- c) Debe establecerse iniciando el artículo I que señale el objeto de la ley. En las siguientes normas, establecer las definiciones necesarias en la conformación de los intervinientes. Definición de salarios.

- d) La organización y forma de elección de los miembros, y quienes conformaran los organismos que lo integraran, como en el caso de la Comisión Nacional del Salario que es el ente o bien organismo superior de la ley, además, de que debe crearse un ente técnico y un ente consultivo. El técnico es el encargado de elaborar las propuestas, que respondan a las necesidades actuales y de conformidad también con lo que señala como parámetros de fijación o elementos que deben tomarse en cuenta, en congruencia con lo que señalan las estadísticas nacionales emanadas por el órgano estatal encargado, para la fijación periódica del salario mínimo que debe instituirse o programarse.



## CONCLUSIONES

1. El Estado de Guatemala, a través del órgano correspondiente, no ha propiciado los cambios legales necesarios para hacer viable los convenios internacionales de trabajo que aquí han sido señalados, en materia del salarios y salarios mínimos, lo cual constituye un detrimento en la mejoría que deben tener las condiciones de trabajo de los trabajadores.
2. El salario mínimo, constituye aquel ingreso mensual de dinero que representa para el trabajador lograr satisfacer sus necesidades básicas, el cual se encuentra protegido constitucionalmente y en los convenios internacionales de trabajo.
3. Existe un sistema de fijación periódica del salario mínimo, en donde participan patronos y trabajadores, sin embargo, en el caso de Guatemala, ha habido renuencia en participar del mismo, y en su defecto, han propuesto una nueva forma o un nuevo sistema de fijación del salario mínimo, como es el que han denominado de productividad.
4. Tanto el gobierno de la República como el sector laboral, se encuentran a favor de que se fije el salario mínimo por productividad y que se elimine el salario mínimo como fijación periódica, lo cual responde a una doctrina de la flexibilización.-
5. La doctrina de la flexibilización que implica poca rigurosidad en las relaciones que actualmente conforman las leyes de trabajo a favor de los trabajadores respecto a las relaciones de patronos, no ha tenido eco a nivel latinoamericano, y ello obedece a que tiene muy poco sustento moral, y legal.



## RECOMENDACIONES

1. Es necesario profundizar por parte de los estudiantes de derecho, en la doctrina de la flexibilización laboral, y establecer un programa de estudio que determine las consecuencias de sistemas neoliberales o liberales de imposición por parte de sectores patronales fundamentalmente, y empresariales.
2. La óptica de la flexibilización laboral, nos enseña a que se fije el salario mínimo por productividad y no como funciona en la actualidad, lo cual debe ser considerado por las autoridades correspondientes, y determinar con estudios la aplicación de los mismos.
3. Las autoridades del Ministerio de Trabajo, deben responder por lo menos, con base a la ley a políticas que beneficien a los trabajadores, que las normas laborales tiendan a superarse y no a reprimirse, basado en el estudio económico de las necesidades que afronta el trabajador.
4. Se deben implementar por parte del Ministerio de Trabajo y los sindicatos políticas necesarias, las cuales deben ser viables para la aplicación de los convenios internacionales de trabajo, los cuales se hicieron mención dentro del presente trabajo de tesis, a efecto de encontrar un equilibrio entre la aplicación del salario mínimo y las políticas económicas del Estado Guatemalteco.



**BIBLIOGRAFÍA**

- ALFONSO MELLADO, Carlos. **Proceso de conflicto colectivo. Sistemas alternativos de solución y autonomía colectiva.** Valencia, 1993.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual,** Ed. Heliasta, S.R.L. 1981
- CABANELLAS, Guillermo. **Derecho normativo laboral.** Bibliográfica Omeba Buenos Aires, Argentina, 1966
- CAMPOS MORAGA, Juan Eladio. **La estabilidad en el derecho del trabajo guatemalteco.** Tesis. Universidad de San Carlos de Guatemala, 1975.
- CARDONA ZACARIAS, Herlindo Adalberto. **El derecho que le asiste a los trabajadores a la estabilidad en el empleo.** Universidad de San Carlos de Guatemala, año 1977.
- CASAS BRACAMONTE, Mario. **Procedimientos autónomos de solución de conflictos, relaciones laborales y jurisprudencia.** Jurisprudencia constitucional, Relaciones Laborales. Mayo 1999.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo.** ed. De Palma, segunda Edición, Buenos Aires, Argentina, 1977.
- DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo.** Ed. Porrúa, México, 1968.
- Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua,** ed. 1996
- GARCIA, Manuel Alonso. **La solución de los conflictos colectivos de trabajo.** Instituto de Estudios Económicos, España.
- LACABANA, Miguel Ángel. **La doctrina de la flexibilización del derecho del trabajo.** Ed. Ildis. Buenos Aires, Argentina, 1995.

- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboras guatemalteco**, Ed. Universitaria, Guatemala, 1974.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo guatemalteco**. Tesis Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 1947.
- MATÍAS PRIM, José et. Al. Huelga, **Cierre patronal y conflictos colectivos**. Madrid, 1982.
- MORGAN SANABRIA, Rolando. **Material de apoyo para el curso planeación del proceso de la investigación científica**. Tesorería de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Edificio S-7 Universidad de San Carlos de Guatemala.
- KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Tomo I, Buenos Aires, Ed. Depalma, 1955.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Ed. Heliasta, S.R.L. 1979.
- PILOÑA ORTIZ, Gabriel Alfredo. **Guía sobre métodos y técnicas de investigación documental y de campo**. Litografía CIMGRA, centro de impresiones gráficas.
- SAENZ AMADO, Edgar Rosendo. **Conflictos colectivos de trabajo**. Tesis facultad de ciencias jurídicas y sociales, 1972.
- SALA, franco y MELLADO, Alfonso. Valencia, 1996.  
**Los procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos laborales establecidos en la negociación colectiva**.
- SEPÚLVEDA MALBRÁN, Juan Manuel. **Las organizaciones centroamericanas como actores del sistema de relaciones laborales**. Organización internacional de trabajo. O.I.T.

**Legislación:**

**Constitución Política de la Republica de Guatemala.** Asamblea Nacional Constituyente, 1986.

**Convenios Internacionales de Trabajo, 26, 94, 95, 99, 131.**

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

**Código de Trabajo y sus reformas.** Decreto número 1441