

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES,
ABOGACÍA Y NOTARIADO**

TRABAJO DE GRADUACIÓN



**TESIS
ANÁLISIS CONSTITUCIONAL DEL SALARIO DIFERENCIADO EN
GUATEMALA**

SONIA ELIZABETH PELÁEZ DUBÓN

COBÁN, ALTA VERAPAZ, ABRIL DE 2017

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE
CARRERA DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES, ABOGACÍA Y NOTARIADO**

TRABAJO DE GRADUACIÓN

TESIS

**ANÁLISIS CONSTITUCIONAL DEL SALARIO DIFERENCIADO EN
GUATEMALA**

**PRESENTADA AL HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO DEL
CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE**

**POR
SONIA ELIZABETH PELÁEZ DUBÓN
CARNE NO. 200042360**

**COMO REQUISITO PREVIO A OPTAR EL GRADO ACADÉMICO
DE LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

COBÁN, ALTA VERAPAZ, ABRIL DE 2017

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTOR MAGNÍFICO

Dr. Carlos Guillermo Alvarado Cerezo

CONSEJO DIRECTIVO

PRESIDENTE:	Lic. Zoot. Erwin Gonzalo Eskenasy Morales
SECRETARIO:	Ing. Geól. César Fernando Monterroso Rey
REPRESENTANTE DOCENTES:	Lcda. T.S. Floricelda Chiquin Yoj
REPRESENTANTE EGRESADOS:	Lic. admón. Fredy Fernando Lemus Morales
REPRESENTANTES ESTUDIANTILES:	Br. Fredy Enrique Gereda Milián PEM. César Oswaldo Bol Cú

COORDINADOR ACADÉMICO

Ing. Ind. Francisco David Ruiz Herrera

COORDINADOR DE LA CARRERA

Lic. Jorge Gustavo Meza Ordoñez

COMISIÓN DE TRABAJOS DE GRADUACIÓN

COORDINADOR:	MSc. Mario de Jesús Estrada Iglesias
SECRETARIA:	Lcda. Vasthi Alelí Reyes Laparra
VOCAL I:	Lic. Williams Rigoberto Álvarez López
VOCAL II:	MSc. José Gerardo Molina Muñoz

REVISIÓN DE REDACCIÓN Y ESTILO

Lic. Erwin Roberto Chocooj Valdez

REVISORA DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

Lcda. Elena Máxima López Morán

ASESORA:

Lcda. Vilma Desiree Zamora Pérez



Licda. Vilma Desiree Zamora Pérez
Abogada y Notaria
9ª. Avenida 0-69, zona 2
Ciudad de Guatemala

Guatemala, 28 de abril de 2016.

Señores:

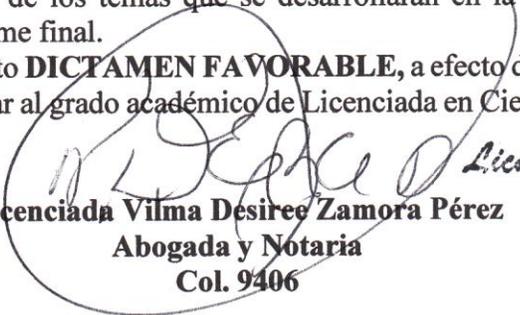
MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE TRABAJOS DE GRADUACIÓN DE LA CARRERA DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, ABOGACÍA Y NOTARIADO DEL CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE -CUNOR- DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA SU DESPACHO.

Estimado licenciado:

Atentamente me dirijo a usted en relación a su oficio, en el cual se me nombra como Asesora de Tesis de la estudiante, **SONIA ELIZABETH PELAEZ DUBÓN**, carné número 200042360, del trabajo de graduación titulado **“ANÁLISIS CONSTITUCIONAL DEL SALARIO DIFERENCIADO EN GUATEMALA.”**

- a. **Contenido científico y técnico de la tesis:** Considero que el tema investigado por la estudiante, **Sonia Elizabeth Pelaez Dubón**, reviste importancia, en virtud de que abarca el estudio del Derecho Procesal Constitucional, Derecho Constitucional, Derecho Humanos, Derecho Laboral, el proceso constitucional, el daño y el perjuicio y la responsabilidad del Estado y el patrono.
- b. **Metodología y técnicas de investigación utilizadas:** La estructura formal del trabajo de investigación fue realizada bajo el método científico, congruente y que concatena los temas de manera que colabore con el correcto entendimiento del texto. En lo concerniente a las técnicas de investigación, se utilizó la ficha bibliográfica con la que se logró la recopilación y análisis de la doctrina y legislación.
- c. **Redacción:** La redacción utilizada en el trabajo de tesis reúne las condiciones exigidas en cuanto a la claridad y precisión de tal forma que sea comprensible al lector.
- d. **El planteamiento del problema y la hipótesis:** Ambos tienen un fundamento legal y real y son congruentes entre sí, por lo tanto considero que el enfoque de la investigación es adecuado a los fines que persigue.
- e. **Objetivos:** Parte de un objetivo general y desprendiéndose del mismo objetivos específicos que orientan la investigación hacia la elaboración de conclusiones congruentes con el problema y la hipótesis planteada.
- f. **Bibliografía utilizada:** Cabe decir que la bibliografía utilizada es reciente, acorde y exacta para cada uno de los temas que se desarrollarán en la posterior investigación y presentación del informe final.

Por las razones expuestas emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de continuar con el trámite correspondiente, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.


Licenciada Vilma Desiree Zamora Pérez
Abogada y Notaria
Col. 9406

Licda. Vilma Desiree Zamora Pérez
Abogada y Notaria



USAC

TRICENTENARIA

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE

Cobán, Alta Verapaz 18 de Agosto de 2016

Señores:

MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE TRABAJOS DE GRADUACIÓN
CARRERA DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
ABOGADO Y NOTARIO
CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE – CUNOR
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.

Respetable comisión:

Atendiendo al nombramiento de fecha cuatro de mayo del año dos mil dieciséis emitido por la Honorable Comisión en el cual se me nombra como Revisora de Tesis de la Bachiller, SONIA ELIZABETH PELAEZ DUBON carné 200042360 y quien elaboro el trabajo de tesis intitulado “ANALISIS CONSTITUCIONAL DEL SALARIO DIFERENCIADO EN GUATEMALA” me es grato informarles lo siguiente:

La autora divide su trabajo en cuatro capítulos en los cuales hace un análisis Constitucional sobre del Salario Diferenciado en Guatemala. Estos salarios han tenido controversia a nivel social, ya que han sido totalmente rechazados por algunos sectores de la sociedad civil que comprenden las consecuencias que trae el aceptar la implementación de estos salarios, ya que estudiando estos acuerdos, puedo manifestar que se violan principios laborales ya constituidos en la Carta Magna, así también viola los derechos Humanos de los trabajadores, los cuales están tutelados por la Constitución Política de la Republica. Además no fue tomando en cuenta el procedimiento legal de las comisiones Tripartitas, para fijar un salario menor al ya establecido por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en consecuencia la Corte de Constitucionalidad declara dichos salarios diferenciados inconstitucionales, a razón de que los mismo van en disminución y no en superación de la clase trabajadora.

Luego del análisis realizado al trabajo de tesis, puede determinar que se desarrolle de manera acertada, conforme los lineamientos de los métodos y técnicas de investigación; así mismo la secuencia de los capítulos conjuntamente con la redacción y estilo hace fácil la comprensión del tema. La contribución

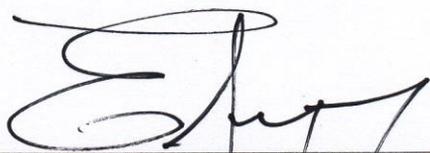
científica queda plasmada en las conclusiones y recomendaciones las cuales se enfocan desde un punto de vista doctrino y legal; así mismo la bibliografía es acorde y se relaciona con el contenido de la tesis.

Después de reunirme con la bachiller SONIA ELIZABETH PELAEZ DUBON, en varias oportunidades, le sugerí algunas correcciones a los capítulos, siempre bajo el respeto de su posición ideológica y la sustentante estuvo de acuerdo en llevar acabo las modificaciones. Los objetivos se alcanzaron; las técnicas mayormente utilizadas fueron a bibliográfica, la cual contribuyo a obtener l material bibliográfico suficiente y actual para el desarrollo de la tesis.

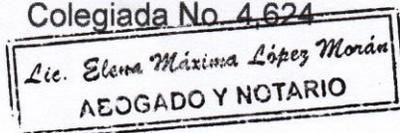
Por lo que al haberse completado satisfactoriamente la etapa de revisión del trabajo de tesis verificando que el mismo reúne los requisitos de carácter legal y los que exige esa casa de estudios, por lo que permito emitir DICTÁMEN FAVORABLE, para su posterior evaluación por el profesional revisor designado, previo a optar el grado académico de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Sin otro particular me suscribo de ustedes,

Deferentemente.



Licda. Elena Maxima López Morán
Colegiada No. 4.624





USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala
CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE

ENCARGADO DE REDACCIÓN Y ESTILO DE LA COMISIÓN DE TRABAJO DE GRADUACIÓN DE LA CARRERA DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, ABOGADO Y NOTARIO, DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE (CUNOR), Cobán, Alta Verapaz, dieciocho de noviembre del dos mil dieciséis.-----

I) Con fundamento en las atribuciones que me fueron otorgadas en sesión ordinaria del Honorable Consejo Directivo del Centro Universitario del Norte -CUNOR- de la Universidad de San Carlos de Guatemala, nombrándome como titular, encargado de la Redacción y Estilo, se ha procedido a la revisión del formato de impresión, bibliografía, redacción y ortografía del Trabajo de Graduación titulado; **"ANÁLISIS CONSTITUCIONAL DEL SALARIO DIFERENCIADO EN GUATEMALA"** de la estudiante **SONIA ELIZABETH PELÁEZ DUBÓN** con el carné número 200042360; **II) CONSIDERANDO:** Que después del análisis y revisión pertinente, se ha cumplido con los requisitos establecidos en el Normativo General de Trabajos de Graduación para las carreras a nivel de grado del Centro Universitario del Norte -CUNOR- y demás disposiciones aplicables a mi juicio y a las normas de redacción y estilo, el trabajo de graduación es satisfactorio. En virtud de lo anterior, se emite **DICTAMEN FAVORABLE** del trabajo de graduación relacionado.-----

Id y enseñar a todos

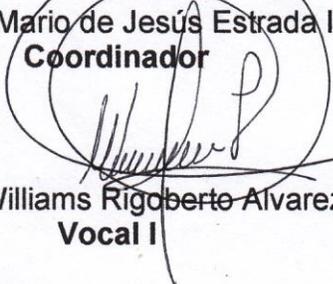
Lic. Erwin Roberto Chocooj Valdez
Encargado de Redacción y Estilo.



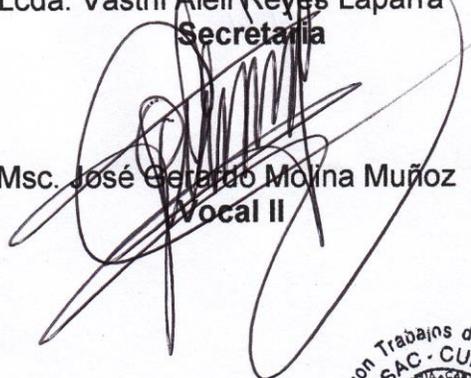
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala
CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE

COMISIÓN DE TRABAJOS DE GRADUACIÓN DE LA CARRERA DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, ABOGADO Y NOTARIO, DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE (CUNOR). Cobán, Alta Verapaz, veintinueve de marzo del año dos mil diecisiete. I) Se tiene como analizado el expediente de la estudiante SONIA ELIZABETH PELÁEZ DUBÓN, con carné número 200042360 y por recibidos los dictámenes favorables de asesor, revisor y encargado de redacción y estilo del trabajo de graduación intitulado: **“ANÁLISIS CONSTITUCIONAL DEL SALARIO DIFERENCIADO EN GUATEMALA”** y comprobándose haber cumplido con los requerimientos establecidos en el Normativo General de Trabajos de Graduación para las carreras a nivel de grado del Centro Universitario del Norte –CUNOR- y demás disposiciones aplicables, esta Comisión en forma colegiada, **DA VISTO BUENO** al trabajo de graduación referido; II) Remítase a la Dirección del Centro Universitario del Norte para que se emita la orden de impresión respectiva; III) Notifíquese.


Msc. Mario de Jesús Estrada Iglesias
Coordinador


Lic. Williams Rigoberto Álvarez López
Vocal I

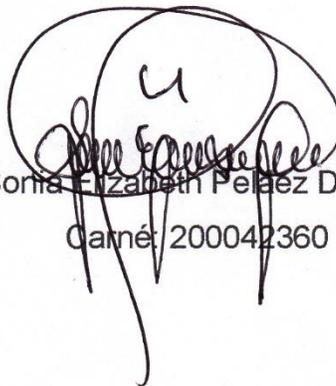

Lcda. Vasthi Aleli Reyes Laparra
Secretaria


Msc. José Gerardo Molina Muñoz
Vocal II



HONORABLE COMITÉ EXAMINADOR

En cumplimiento a lo establecido en los estatutos de la Universidad de San Carlos de Guatemala, presento a consideración de ustedes la tesis titulada: "Análisis Constitucional del Salario Diferenciado en Guatemala", como requisito previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales y los títulos de Abogada y Notaria.

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Sonia Elizabeth Peláez Dubón', is written over a circular stamp. The stamp contains the number '4' and some illegible text. The signature is written in a cursive style with long, sweeping lines.

Sonia Elizabeth Peláez Dubón

Carné: 200042360

RESPONSABILIDAD

“La responsabilidad del contenido de los trabajos de graduación es: el estudiante que opta al título, del asesor y del revisor; La Comisión de Redacción y Estilo de cada carrera, es la responsable de la estructura y la forma”.

Aprobado el punto SEGUNDO, inciso 2.4, subinciso 2.4.1 del Acta No. 17-2012 de Sesión extraordinaria de Consejo Directivo de fecha 18 de julio del año 2012.

AGRADECIMIENTOS A:

DIOS:

Primeramente por llegar al final del trabajo de tesis, por bendecirme y darme inteligencia y sabiduría, para llegar hasta donde he llegado. Gracias por hacer realidad mis sueños.

MI ESPOSO:

Por su apoyo incondicional brindado durante mi formación profesional, gracias por tu comprensión y paciencia sé que en algunos momentos fueron difíciles, pero juntos compartiremos el fruto de mi carrera, Dios te bendiga por ser un gran esposo, un gran padre y un gran ser humano

MIS PADRES:

Que Dios los tenga en su gloria, agradecimientos sinceros por ser pilares fundamentales en mi formación profesional, por sus consejos y sabias enseñanzas, gracias por saberme guiar por el buen camino.

MI CASA DE ESTUDIOS: Universidad de San Carlos de Guatemala, por darme la oportunidad de superarme, a todos mis catedráticos durante toda mi carrera profesional, ya que todos han aportado un granito de arena en mi formación académica.

MI ASESORA: Licenciada Vilma Desiree Zamora Pérez, por su profesionalismo y tiempo dedicado en la preparación del trabajo de graduación de tesis.

DEDICATORIA A:

- DIOS:** Por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte. "Dios les bendiga".
- MI PADRE:** Rafael Peláez Arriaza, gracias por su esfuerzo de hacerme una mujer de bien ante la sociedad. Dios lo tenga en su gloria es mi mejor deseo.
- MI MADRE:** Jesús Dubón, por ser el regalo más grande que Dios me dio por su amor y ternura y consejos. Y por estar conmigo hasta los últimos suspiros de su vida, que Dios la tenga en su gloria es mi mejor anhelo.
- MI ESPOSO:** José Alfredo Dubón Mayen, por tu amor, paciencia y comprensión sin tu apoyo no hubiera podido hacer realidad mis sueños mil gracias.
- MIS HIJOS:** Brandon, Yasmin, Maicold y Osman, siempre han sido el motivo de superación y por quienes espero ser ampliamente superada.

MI CASA DE ESTUDIOS:

Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

MIS HERMANOS:

Ileana, Alicia, Israel, Heidi y David, por su amor y sus buenos deseos.

MIS SOBRINOS:

Deseo ser su mejor ejemplo.

ÍNDICE

	Página
RESUMEN	v
INTRODUCCIÓN	1
OBJETIVOS	5

CAPÍTULO 1 DERECHO DEL TRABAJO

1.1 Historia del derecho laboral	5
1.1.1 Etapa de la represión	7
1.1.2 Etapa de la tolerancia	7
1.1.3 Etapa de la legalización	7
1.2 Derecho laboral	8
1.3 Definición	8
1.4 Principios del derecho laboral	11
1.4.1 Principio de Tutelaridad	11
1.4.2 Principio de in dubio pro operario e interpretación del derecho laboral	12
1.4.3 Principio de realismo	13
1.4.4 Principio de objetividad	14
1.4.5 Hondamente democrático	14
1.4.6 Principio de superación de derechos mínimos	15
1.4.7 Principio de irrenunciabilidad	16
1.5 Fuentes formales exclusivas o específicas del Derecho de Trabajo	17
1.5.1 Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo	17
1.5.2 Pacto colectivo de industria, de Actividad Económica o Región determinada	18
1.5.3 Pacto Colectivo de Actividad Económica	18
1.5.4 Pacto Colectivo de Región Determinada	18
1.5.5 El Contrato Colectivo de Trabajo	19
1.5.6 La Sentencia Colectiva o Laudo Arbitral	19
1.5.7 Reglamento Interior de Trabajo	20
1.5.8 El Tratado Internacional que es aceptado por otras ramas, previa ratificación del congreso nacional	20
1.5.9 Contrato de Trabajo	21
1.5.10 Constitución Política de la República de Guatemala	21
1.5.11 Convenios y tratados internacionales	22
1.5.12 Código de Trabajo Decreto No. 1441, del Congreso de la República de Guatemala	23

1.5.13 Reglamentos de trabajo	24
1.5.14 Pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo	24
1.6 Sujetos del derecho laboral	24
1.6.1 Patrono	25
1.6.2 Trabajador	25
1.6.3 Auxiliares del patrono	27
1.6.4 Representantes patronales	27
1.6.5 Trabajadores de confianza	28
1.6.6 Los intermediarios	28

CAPÍTULO 2 SALARIO Y SALARIO MÍNIMO

2.1 Definición de salario	33
2.2 Historia del salario	35
2.3 Definición legal del salario	36
2.4 Clases de salario	37
2.5 Definición de salario mínimo	40
2.6 Factores que determinan la fijación del salario mínimo	41
2.7 Formas para fijar el salario mínimo	43
2.7.1 Convocatoria e integración de las Comisiones Paritarias	43
2.7.2 Comisiones paritarias del salario	44
2.8 Convenios internacionales referentes al salario mínimo	45
2.9 Contrato individual de trabajo	47
2.9.1 Por tiempo indefinido	48
2.9.2 A plazo fijo	48
2.9.3 Para obra determinada	50
2.10 Contrato individual de contrato verbal	51

CAPÍTULO 3 SALARIO DIFERENCIADO

3.1 Definición	55
3.2 Denominaciones	63
3.3 Criterios para establecer el salario diferenciado	64
3.4 Regulación del salario diferenciado en Guatemala	65
3.5 Ventajas del salario diferenciado	71
3.6 Desventajas del salario diferenciado	74

CAPÍTULO 4 ANÁLISIS CONSTITUCIONAL DEL SALARIO DIFERENCIADO EN GUATEMALA

4.1 Principio de Supremacía Constitucional	79
4.2 Principio de igualdad	82
4.3 Análisis del proceso de declaratoria de inconstitucionalidad	88

4.4 Artículos constitucionales vulnerados con el establecimiento del Salario diferenciado en Guatemala	92
4.5 Análisis de la sentencia que declara inconstitucional el salario diferenciado	96
4.6 Análisis de los nuevos acuerdos que regulan el salario diferenciado	101
CONCLUSIONES	111
RECOMENDACIONES	113
BIBLIOGRAFÍA	115

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO 1: Ventajas	76
CUADRO 2: Desventajas	77

RESUMEN

Los salarios diferenciados fueron un tema recurrente dentro del territorio guatemalteco, durante los años dos mil catorce y dos mil quince, en donde el Estado a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, trató de imponer en Guatemala el uso de salarios diferentes a los ya establecidos legalmente. Bajo el argumento que los salarios diferenciados serian aplicados a las poblaciones que se encuentran en una situación económicamente precaria. Pues según el análisis del mismo Estado, estos salarios aunque sean menores a los ya existentes; les beneficiaría lo cual contraviene ampliamente la Constitución Política de la República de Guatemala, ya que se violentan principios como el de: igualdad, tutelaridad y evolutivo.

El Estado a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y de las empresas privadas, que pretenden hacer inversión dentro del territorio guatemalteco, han explicado que lo que motiva al establecimiento del salario diferenciado, es la promoción del empleo y el progreso económico, no obstante la creación de mano de obra barata en detrimento de los derechos del trabajador no puede considerarse como un progreso para las regiones del país.

La implementación del salario diferenciado puede lograr aumentos en los ingresos de una región y en la recaudación del fisco, pero estos Acuerdos (471 al 474 -2014) vulneran a la Constitución Política de la República de Guatemala, al mismo tiempo los derechos adquiridos por parte de los trabajadores ya protegidos por tratados internacionales, ya que en otros países se ha aplicado el salario diferenciado pero en aumento del mismo, no en disminución.

Se define que el derecho laboral establece principios y garantías que deben ser observadas dentro de todo el ordenamiento jurídico laboral, por ello al analizar el salario diferenciado estos principios establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, que contiene garantías mínimas para la población en general y como norma suprema de la República toda norma jurídica debe observar lo que la misma establece, por lo tanto es procedente recomendar que al momento de establecer un salario diferenciado en el territorio de la República de Guatemala, deben observarse los principios Constitucionales además de la jerarquía Constitucional a través de la cual toda norma que se emita y se pretenda hacer valer debe estar sometida a lo establecido en la Carta Magna.

Sectores organizados coinciden en indicar que la fijación del mínimo salarial debe tomar en cuenta las necesidades de los asalariados, la modalidad de los mismos, las condiciones de país y las posibilidades patronales, no obstante estos salarios diferenciados no hacen mención a esos extremos exigidos por la ley.

Para revertir los salarios implementados en Guatemala, fueron presentadas cuatro impugnaciones por diferentes sectores, a la Corte de Constitucionalidad, señalando que estos salarios son contrarios a los principios y derechos laborales establecidos en nuestro orden jurídico. La Corte de Constitucionalidad los declaró inconstitucionales el ocho de Septiembre del año dos mil quince.

En la ejecución de la presente investigación, se ponen en práctica los métodos analítico, ya que permite estudiar por separado cada una de las instituciones, el método sintético enlaza las relaciones entre las instituciones investigadas; el método inductivo y deductivo parte de las propiedades generales a las específicas y así poder emitir conclusiones. Además se utilizó la ficha bibliográfica que tuvo como fin extraer aspectos de tipo doctrinario de los autores, permitiendo ordenar y clasificar los conceptos consultados para una mejor redacción.

INTRODUCCIÓN

El Derecho laboral es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena. El derecho laboral o Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), las asociaciones sindicales y el Estado. El Derecho del trabajo se encarga de normar la actividad humana, lícita, prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación. De esta manera, el concepto de trabajo al que presta atención el Derecho laboral es la actividad realizada por un humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia (productividad), y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero.

El fenómeno social del trabajo genera unas relaciones asimétricas entre las partes contratantes, en las que existe una parte fuerte (el empleador) y una parte débil (el empleado). Por ello, el Derecho laboral tiene una función tuitiva con respecto al trabajador, tendiendo sus normas a restringir la libertad de empresa para proteger a la parte débil frente a la fuerte, y persiguiendo así fines de estructuración social tutelada.

A nivel académico la presente investigación se justifica en virtud de que es importante el estudio de dichos textos legales, ya que en ellos se establece que para ciertas regiones determinadas legalmente, se pagará un salario mucho menor al salario mínimo establecido a nivel nacional, esta clase de normas jurídicas es necesario analizar si son congruentes con el orden Constitucional para evitar que en un futuro sean emitidas normas de esta naturaleza.

De la misma forma, los acuerdos que se analizan vulneran los derechos sociales mínimos que regula la Constitución Política de la República de Guatemala, debido a que dentro de los mismos, se establece que se debe pagar igual salario, para igual trabajo en igualdad de condiciones por ello se debe realizar un análisis de los acuerdos en relación al orden jurídico guatemalteco.

Se ha explicado por parte del Estado a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y de las empresas privadas que pretenden hacer inversión dentro del territorio, que lo que motivó el establecimiento del salario diferenciado, es la promoción del empleo y el progreso personal o regional económico ya que un salario de esta naturaleza atrae la inversión, no obstante considero que la creación de una mano de obra barata en detrimento de los derechos del trabajador no puede considerarse como un progreso para las regiones del país.

La implementación de un salario diferenciado puede lograr un aumento en los ingresos de las personas, de la región y en la recaudación del fisco, pero no debe una ley de esta naturaleza implementarse a costa de la violación a la Constitución Política de la República de Guatemala y mucho menos en menoscabo de los derechos adquiridos por parte de los trabajadores y protegidos por tratados de orden Internacional. En otros países se ha aplicado el salario diferenciado pero en aumento del mismo, no en disminución. Otro ejemplo de que el salario mínimo puede cumplir un papel importante en la reducción de la pobreza, siempre que exista continuidad en su aplicación, es el del país de Chile, que tiene una de las más exitosas experiencias latinoamericanas en el abatimiento de la pobreza.

OBJETIVOS

General

Identificar los motivos por los cuales se ha intentado establecer en Guatemala un salario diferenciado y si éste tipo de salario vulnera la Constitución Política de la República de Guatemala.

Específicos

1. Establecer en qué consiste un salario diferenciado y cuáles son los criterios que le rigen.
2. Recopilar la doctrina relacionada con el principio de Supremacía Constitucional.
3. Determinar qué beneficios y perjuicios puede causar el establecimiento de un salario diferenciado.

CAPÍTULO 1

DERECHO DEL TRABAJO

1.1 Historia del derecho laboral

Para ilustrar este tema se acudirá a la recopilación histórica que realiza el maestro Fernández Molina quien indica que el estudio debe comprender dos etapas: a) Época anterior a la formación del Derecho Laboral. b) Época que comprende desde sus primeras manifestaciones en el siglo pasado, hasta tener la configuración que actualmente tiene.

Es claro que la primera etapa no es propiamente parte de la historia de esta rama jurídica, por cuanto comprende una época anterior a su existencia; pero su estudio ilustra para tener una panorámica de cómo fue interpretado y regula el hecho de la prestación de servicios en las diferentes culturas que se han ido desarrollando a través de la historia de la humanidad, para conocer cómo los pueblos regularon el trabajo.

“Aisladas referencias tenemos de las regulaciones laborales en la antigua Mesopotamia, Egipto, China, Israel, Grecia y Roma. La esclavitud domina el esquema del trabajo subordinado de la antigüedad; es claro que dicha institución no encuadraría nunca dentro del esquema del actual Derecho Laboral; fue un producto de cada época y cada cultura, derivado entre otras causas de las continuas guerras que en épocas antiguas se sucedían entre diferentes pueblos. El prisionero de guerra representaba una fuente barata de mano de obra, que por lo mismo pasó a ocupar la mayoría de puestos de trabajo, sobre todo de aquellos trabajos de baja categoría.”¹

¹ Fernández Molina, Luis. *Derecho laboral guatemalteco*. Guatemala: Ed. Oscar De León Palacios, 1996. 67.

En la antigüedad no existía los derechos laborales, que regulara la relación entre patrono y trabajador, por lo tanto no había seguridad laboral para el trabajador; pues el mismo se encontraba en desventaja frente a su empleador, no prevalecía la justicia laboral que se interesa por asegurar el bienestar social completo al trabajador. Durante la esclavitud fueron explotados y violentados sus derechos humanos, pues a muchos los empleadores le solicitaban resultados en el trabajo para poder ingerir sus alimentos. Se considera que el derecho laboral comenzó a desarrollarse a partir de los fenómenos sucedidos por la Revolución Industrial, ante el avance de los abusos de los empleadores y las consiguientes protestas de importantes masas, los estados modernos debieron establecer regulaciones más o menos específicas que tuvieron por objetivo asegurar al trabajador el cumplimiento de ciertas normas.

Lo anteriormente anotado es el principio del derecho laboral, antes de llegar a la etapa de desarrollo del derecho laboral moderno tal y como lo conocemos ya que durante la época colonial prevaleció en Guatemala el sistema gremial.

“En el desarrollo del movimiento colectivo laboral, se reconocen tres etapas que varían según el país. Esas etapas son: a) De represión; b) De tolerancia; c) De legalización.”²

Las etapas del derecho laboral que se describen en el párrafo anterior representan las fases que el derecho laboral ha atravesado para llegar a la forma en la cual se encuentra constituido actualmente.

² Ibid, 71.

1.1.1 Etapa de la represión

La etapa de la represión implicaba una contención o freno a los derechos de los trabajadores. Dentro de esta etapa no se permitía a los trabajadores la exigencia de sus derechos calificándose de delito cualquier forma de intento de lucha por la protección de sus derechos laborales, a punto de llegar a una persecución de los líderes de la clase trabajadora.

1.1.2 Etapa de la tolerancia

Dentro de ésta etapa se da un cambio en el pensamiento estatal con respecto a los derechos de los trabajadores, si bien la persecución en contra de los trabajadores y los líderes cesa, también termina el poco avance en la legislación en pro de los derechos de los trabajadores, la cual en este momento no existía. Simplemente se les ignoraba, no se les tomaba en cuenta en el campo del derecho; sin embargo, si sus acciones afectaban el orden público se les aplicaba el peso de la justicia. Dentro de esta etapa se empieza a aceptar el derecho de asociación de los trabajadores.

1.1.3 Etapa de la legalización

“A principios del siglo XX, emergió el concepto de derechos sociales y comenzaron los gobiernos a reconocer el empuje del movimiento colectivo laboral.... Este movimiento legislativo tuvo a su vez dos fases: el de reconocimiento a nivel ordinario: leyes ordinarias, aisladas, reconocían derechos de los trabajadores y una culminación que fue la llamada constitucionalización de los derechos laborales. En Guatemala fue técnicamente hasta 1945 en que se plasmaron en la Constitución esos derechos.”³

³ Ibid, 71 y 72.

En la Constitución Política de la República de Guatemala de 1945, se incorporó los derechos laborales como el salario mínimo, jornadas de trabajo, descansos y vacaciones, libre sindicalización, todo esto sucedió gracias a las presiones realizadas por el colectivo de trabajadores organizados, ya que el gobierno les dio el empuje a tales derechos en beneficio de los trabajadores.

Si bien cada una de las etapas por las que ha pasado el derecho laboral son importantes es dentro de esta etapa en donde se logran los grandes cambios en cuanto a la adquisición de los derechos sociales mínimos de los trabajadores lográndose el reconocimiento legal de los mismos a través de la legislación en favor de ello, y la concientización a nivel internacional a través de la legislación internacional.

1.2 Derecho laboral

Dentro del presente capítulo se realizará un pequeño análisis del derecho laboral para posteriormente abordar el tema del salario diferenciado relacionándolo con la Constitución Política de la República de Guatemala, para poder establecer si el salario diferenciado tiene fundamento en la Carta Magna o bien es contraria a los principios que ésta ampara.

1.3 Definición

El autor Guillermo Cabanellas De Torres indica que derecho de trabajo es: “La rama de las ciencias jurídicas que abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores.”.⁴

Las normas del derecho laboral son necesarias para la aplicación de las mismas, con libertad y con justicia dentro de los sujetos laborales y así tener

⁴Cabanellas, Guillermo. *Diccionario jurídico elemental*. 4ª. ed. Argentina: Ed. Heliasta, 1995. 119.

seguridad en el cumplimiento de las relaciones contractuales o individuales, es donde el estado, como poder superior ha de garantizar la protección de los derechos para beneficio del trabajador.

Si bien la definición de autor Guillermo Cabanellas es muy completa no hace referencia al derecho laboral colectivo y ello es parte fundamental del derecho laboral por lo que haría falta incluir este aspecto dentro de la definición.

El autor Echeverría Morataya explica que:

“Es la suma de principios y normas formalmente aceptados por medio de un estatuto a favor de los trabajadores al cual el Estado ha otorgado categoría pública para su efectividad, que dan seguridad contractual a los laborantes, que así mismo permite mejorar el estatus de la clase trabajadora, por medio de la negociación de las condiciones de trabajo”.⁵

Por su parte Walker Linares expresa que:

“Es el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico social de los trabajadores de toda índole; esto es, de las clases económicamente débiles de la sociedad, compuesta por obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes”.⁶

Es necesario hacer mención que la aplicación de las leyes laborales está dirigida a todos los sectores por igual en igualdad de condiciones y de oportunidades.

⁵ Echeverría Morataya. Rolando. *Derecho del trabajo*. Guatemala: Ed. D & M, 2004. 8

⁶Walker Linares, Francisco. *Tratado de política laboral y social*. 2ª.ed. Guatemala: (s.e), 1999. 7.

Dentro de la definición de Echeverría Morataya y la de Walker Linares solamente se hace referencia a uno de los elementos personales del derecho laboral, por lo que se omite a la parte patronal por lo que la definición se denota incompleta.

“Desde su punto privilegiado de observación, el Derecho de Trabajo, dirige su mirada hacia: El contrato de trabajo y la relación de él nacida contemplándolos y estudiándolos en profundidad, tanto aisladamente como ocurriendo en el marco de empresa...”⁷

El derecho laboral, es una rama importante dentro de nuestra regulación guatemalteca, ya que en el encontramos el equilibrio de desigualdad que existe entre el empleador y el trabajador, por esto es tan necesario la aplicación de los principios que le dan fundamento a la creación de las normas.

“El profesor Martín Valverde, juntamente con otros juristas españoles, proporciona su definición en el siguiente sentido: El Derecho del Trabajo es el conjunto diferenciado de normas que regulan el trabajo asalariado y el sistema de relaciones laborales...”⁸

El derecho laboral se encuentra integrado por el conjunto de principios, garantías, doctrinas y normas jurídicas que regulan las relaciones entre patrono y trabajador y los conflictos que surjan entre ellos con ocasión del trabajo, así como las relaciones de derechos colectivo laboral.

⁷ González Rodríguez, Luis Ricardo. *Manual de derecho del trabajo I. Lección II: ámbito de aplicación del derecho del trabajo II*. Guatemala: Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Rafael Landívar, 2008. 17 y 18.

⁸Ibid, 18

1.4 Principios del derecho laboral

Es importante hacer un listado de los principios del Derecho del Trabajo, para tener una idea de los ideales que fundamentaron la creación de las normas jurídicas laborales.

1.4.1 Principio de Tutelaridad

La tutelaridad del derecho laboral es uno de los puntos más importantes del mismo, ya que es en base a este principio que se otorga una protección preferente para los trabajadores, por lo que la creación de normas jurídicas así como su interpretación se deben adecuar a este importante principio.

El Código de Trabajo (Decreto No. 1441) del Congreso de la República de Guatemala, en el cuarto considerando establece que la tutelaridad: “trata de compensar la desigualdad económica de éstos (los trabajadores), otorgándoles una protección jurídica preferente”.

“La escuela Uruguaya se plantea que el principio protector o de tutelaridad se expresa en tres formas diferentes:

- a) El principio in dubio operario
- b) El principio de norma más favorable
- c) El principio de condición más beneficiosa.”⁹

Los diferentes principios que se anotan colaboran en la interpretación del derecho del trabajo en función del principio de tutelaridad, que brinda una protección preferente a los trabajadores y trata de las desigualdades entre los sujetos laborales.

⁹ CanessaMontejo, Miguel F. *Manual de derecho de trabajo*. Guatemala: Ed.Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Rafael Landívar, Guatemala, 2008. 113.

1.4.2 Principio de in dubio pro operario e interpretación del derecho laboral

El principio de indubio pro operario funciona en la interpretación de las normas jurídicas del derecho laboral, indicando que la ley debe interpretarse en beneficio del trabajador cuando exista alguna duda en cuanto a su alcance.

El principio in dubio pro operario se encuentra recogido en el segundo párrafo del Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala: “En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.”

De igual modo, se puede postular que el Artículo 17 del Código de Trabajo (Decreto No. 1441), del Congreso de la República de Guatemala, que lo establece en los siguientes términos: “Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social.”

La doctrina ha sido muy prolífera en definir al principio de in dubio pro operario. El profesor Español Luis de la Villa, lo enuncia bajo estos términos: “de entre dos o más sentidos de la norma ha de acogerse aquél que, en cada caso, resulte más conveniente para el trabajador.”¹⁰

Para el tratadista Américo Plá Rodríguez el principio in dubio pro operario se presenta: “En caso de que una norma pueda entenderse de

¹⁰ De la Villa, Luis Enrique. *Esquemas del derecho de trabajo*. Guatemala: Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Rafael Landívar, Guatemala, 2008. 71.

varias maneras, debe preferirse aquella interpretación más favorable al trabajador.”¹¹

En el caso del laboralista Peruano Neves: “El principio del in dubio pro operario enuncia que si una norma le permite a su intérprete varios sentidos distintos, debe elegir entre ellos el que sea más favorable para el trabajador.”¹²

Como ya se había indicado el principio de tutelaridad, implica una protección preferente de la norma jurídica hacia el trabajador, en el caso del principio de indubio pro operario, este se refiere a la interpretación de la norma jurídica ya que en determinado caso la redacción del texto legal puede dar lugar a un interpretación en varios sentidos, como sucede con cualquier norma jurídica, por ello este principio orienta la interpretación en beneficio del trabajador.

Dentro de nuestro orden jurídico es necesaria la interpretación de las normas jurídicas en beneficio del trabajador, pues el mismo se encuentra en una gran desventaja ante el empleador.

1.4.3 Principio de realismo

“Este principio nos indica que el Derecho Laboral, debe adaptarse a la realidad social y el bienestar de la clase trabajadora, se obliga ponderar con objetividad las diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajador subordinado...”¹³

¹¹ Plá Rodríguez, Américo. *Los principios del derecho del trabajo*. De la Villa, Luis Enrique. *Esquemas del derecho de trabajo*. Guatemala: Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Rafael Landívar, Guatemala, 2008. 40 y 41.

¹² Neves Mujica, Javier. *Introducción al derecho laboral*. Perú: Ed Fondo Editorial de la Pontificio Universidad Católica de Perú, 2004. 120.

¹³ Fernández Molina. *Ob. Cit.* 29 y 30.

Este principio se encuentra explicado en los considerandos del Código de Trabajo (Decreto No. 1441) del Congreso de la República de Guatemala y en virtud del mismo el derecho de trabajo debe estar fundamentado en la realidad social que se vive en el país, e influenciada por los diversos factores de la vida cotidiana de los trabajadores para que la ley cumpla con el objetivo para el cual fue creada, ya que de lo contrario no podría solucionar ningún problema, de los que surgen con motivo de la relación laboral.

1.4.4 Principio de objetividad

Este principio tiene íntima relación con el principio de realismo, está concebido por la legislación guatemalteca en el cuarto considerando, literal “d” del Código de Trabajo (Decreto No.1441), del Congreso de la República de Guatemala, en el sentido de que el derecho de trabajo es realista "...porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes...". Y es objetivo, de acuerdo al precitado instrumento legal, "...porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles;".

El principio de objetividad implica un equilibrio en la norma jurídica, libre de apasionamientos que pudieran afectar la justicia dentro de esta rama del derecho, por lo tanto las normas jurídicas deben tener la característica de ecuanimidad e integridad.

1.4.5 Hondamente democrático

Es un principio importante del derecho del trabajo y se encuentra contenido en el inciso “f” considerando IV del Código de Trabajo (Decreto No. 1441), del Congreso de la República de Guatemala, el que

preceptúa: “El derecho del trabajo, es un derecho hondamente democrático, porque se 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 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, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al eliminar la libertad de contratación, puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad.”

La democracia permite que sea el pueblo quien sea el soberano, por lo tanto al establecerse el principio de hondamente democrático implica que el derecho laboral debe ser profundamente libre y justo para poder ser aplicado a los elementos personales de la relación laboral.

1.4.6 Principio de superación de derechos mínimos

Algunos tratadistas lo consideran como parte del principio de derechos mínimos, tal es el caso del Licenciado Walker Linares, y existen otros criterios que lo consideran un principio independiente, como es el caso del autor Fernández Molina, quien lo llama principio evolutivo.

Este es un principio que no debe regir solamente al derecho laboral, sino a todo el derecho en general, ya que está llamado a cambiar constantemente en concordancia con el entorno social, las circunstancias y las necesidades de los que intervienen en la relación jurídica dada, por lo que es llamado también derecho inconcluso o en constante desarrollo.

1.4.7 Principio de irrenunciabilidad

El grado de aplicación del proteccionismo es tan marcado, que se impone aun frente o en contra del mismo trabajador, lo cual se encuentra consignado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el llamado principio de irrenunciabilidad: “Son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo o en cualquier otro documento.”

Este principio se implementa con el fin de asegurar los derechos mínimos que establece la ley y evitar que el trabajador renuncie a esos mínimos derechos, ya sea por presiones, engaños o cualquier otro motivo, lo que implica que la tutelaridad se impone aun frente a acciones del mismo trabajador.

Según el tratadista Ossorio, la irrenunciabilidad consiste en: “Condición legal que impide la renuncia a determinados derechos.”¹⁴

En términos generales puede decirse que son renunciables los derechos privados, e irrenunciables, los que afectan a derechos calificados de orden público. Para el autor Hernáinz Márquez establece que la irrenunciabilidad debe entenderse en su verdadero sentido como: “La no posibilidad de privarse voluntariamente, con carácter amplio y por anticipado, de los derechos concedidos por la legislación laboral.”¹⁵

En el derecho de trabajo, el principio de irrenunciabilidad se justifica con estos argumentos: a) El trabajo es una función social; b) El

¹⁴Ossorio, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. 17^a. ed. Argentina: Ed. Heliasta, 1981. 399.

¹⁵ Hernández Márquez, Miguel. *Tratado elemental del derecho de trabajo*. 4^a. ed. España: Ed. José María Bosch, 1949. 89.

trabajador tiene a su cargo, por lo general, una familia, cuyos intereses no cabe comprometer; c) La renuncia a estos derechos perjudicaría a terceros: a los demás trabajadores, cuya remuneración y consideraciones serían envilecidas por la competencia; d) Por el carácter de orden público que las leyes de trabajo presentan.

El único límite a este principio se establece en el considerando cuarto del Código de Trabajo (Decreto No. 1441), del Congreso de la República de Guatemala el cual permite la irrenunciabilidad solamente para el trabajador, no así para el patrono, debido a que trata de compensar la desigualdad económica que existe entre ambos.

1.5 Fuentes formales exclusivas o específicas del Derecho de Trabajo

“Estas son las fuentes formales que sólo pueden concebirse y existir en el Derecho de Trabajo y son, por lo mismo, desconocidas como fuentes formales en todas las demás ramas jurídicas. Podemos citar:

1.5.1 Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo

Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, de conformidad con el Artículo 49 del Código de Trabajo:

“Es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y a las demás materias relativas a éste.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.”

1.5.2 Pacto colectivo de industria, de Actividad Económica o Región determinada

“Que es aquel que se aplica entre los trabajadores y patronos de una industria (por ejemplo textil) y que dependiendo del espacio territorial que comprenda, puede sub-clasificarse en municipal, departamental, regional o nacional.”¹⁶

El Pacto Colectivo arriba mencionado provee mejor e igual condición de trabajo para los empleados, gozando todos los beneficios por igual también la creación y organización de servicios sociales del sector en desventaja.

1.5.3 Pacto Colectivo de Actividad Económica

“Que tiene una mayor amplitud que los anteriores, ya que pacta condiciones de trabajo para toda una actividad económica (por ejemplo financiera) con la misma sub-clasificación ya apuntada.”¹⁷

Este Pacto colectivo, tiene por finalidad la regulación de las condiciones de trabajo en sentido amplio y demás aspectos vinculados con las relaciones laborales dentro de cualquier actividad económica.

1.5.4 Pacto Colectivo de Región Determinada

“Constituye la máxima expresión dentro de las especies de pactos colectivos ya que trata de regular las condiciones

¹⁶ <http://e.se-todo.com/law/8199/index.html?page=8> (12 marzo de 2016)

¹⁷ *Ibid*

de trabajo para que se apliquen a todos los trabajadores de todas las actividades económicas, profesionales.”¹⁸

La función de este pacto de regular, armonizar y desarrollar las relaciones y los intereses mutuos de los trabajadores con el objeto de lograr estabilidad laboral y así lograr la mayor eficiencia en el trabajo que se desempeña.

1.5.5 El Contrato Colectivo de Trabajo

“Es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen bajo su responsabilidad, a que alguno o todos sus miembros ejecuten labores determinadas bajo una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de estos y percibida en la misma forma...”¹⁹

El objetivo del Contrato Colectivo de Trabajo es dar al trabajador seguridad jurídica, durante la prestación de sus servicios frente a la empresa a cambio de una remuneración.

1.5.6 La Sentencia Colectiva o Laudo Arbitral

“Constituye el fallo dictado por juez arbitral competente para fijar normas generales de regulación de trabajo, con efectos, por tanto, similares a los del pacto colectivo.”²⁰

¹⁸ *Ibid*

¹⁹ e.se-todo.com/law/8199/index.html?page=8(Consultado 12 de marzo de 2016)

²⁰ <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/sentencia/sentencia.htm>(Consultado 12 de marzo de 2016)

Esta sentencia es la que dirime un conflicto entre dos o más partes, dicha sentencia debe estar fundada en los acuerdos pactados entre las partes sujetas al litigio.

Los fines de esta sentencia es beneficiar a la mayoría de los empleados de una empresa, con el fin de que todos gocen de los beneficios por igual.

1.5.7 Reglamento Interior de Trabajo

“Es una norma elaborada por las empresas en donde determinan las condiciones que deben sujetarse todos los trabajadores sean estos empleados u obreros, es decir en este documento los empleadores consignarán las condiciones o reglas de una empresa.”²¹

El Reglamento Interior de Trabajo, es necesario dentro de las actividades de una empresa, ya que en este se constituyen las normas de trabajo a las cuales estarán sujetos obligadamente los trabajadores, en virtud del cumplimiento de la relación laboral vigente entre ambas partes.

1.5.8 El Tratado Internacional que es aceptado por otras ramas, previa ratificación del congreso nacional

“El Tratado Internacional que es aceptado por otras ramas, previa ratificación del Congreso Nacional.”²²

²¹ <http://www.trabajo.gob.pe/mostrarTemaSNIL.php?codTema=35&tip=20>(Consultado 12 de marzo de 2016)

²² Fernández Molina. *Ob. Cit.* 60

Los Tratados Internacionales y Convenciones de la Organización Internacional de trabajo ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno, por lo tanto en nuestro ordenamiento jurídico tienen fuerza de ley.

1.5.9 Contrato de Trabajo

“Vínculo económico jurídico mediante el cual una persona(trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono) sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de ésta última a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”²³

El Contrato de trabajo es una fuente formal del derecho laboral que detalla las condiciones y formas de pago de los trabajadores y se constituye en seguridad tanto como para el trabajador y el empleador.

1.5.10 Constitución Política de la República de Guatemala

La Constitución Política de la República de Guatemala, establece en la sección VIII el derecho al trabajo y los derechos sociales mínimos del trabajador, es por ello que amparados en la norma suprema de la nación todas las demás normas jurídicas que se creen deben estar acorde con lo establecido en la misma.

Dentro de la Constitución Política de la República de Guatemala, se establecen los derechos mínimos, que son inherentes a los trabajadores por lo tanto no puede haber ninguna norma jurídica que establezca derechos menores a los que la propia Constitución establece, este es un punto importante dentro del presente trabajo ya

²³ e.se-todo.com/law/8199/index.html?page=8

que de este se partirá para el análisis del salario diferenciado y la legalidad o no del mismo.

1.5.11 Convenios y tratados internacionales

El Convenio de Viena, define el tratado en el Artículo 2 como: “Un acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados y regido por el Derecho Internacional, ya conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos y cualquiera sea su denominación particular.”

“Esta definición se caracteriza por dejar fuera del ámbito de aplicación de la Convención: a) los Acuerdos orales entre Estados; y b) los acuerdos de cualquier naturaleza entre organizaciones internacionales, o entre organismos internacionales y los Estados, lo cual quedó previsto en la Convención especial firmada el 21 de marzo de 1986; y la restringe a: a) tratados celebrados entre Estados; b) por escrito; y c) regidos por el Derecho Internacional.”²⁴

“Acuerdo de voluntades entre dos o más Estados”;
“Acuerdo entre Estados que obliga en virtud del principio de pacta sunt servanda.”²⁵

Dentro del derecho laboral existen diversos tratados a los cuales se ha adherido Guatemala y de los cuales es parte, estos instrumentos son fuente de derechos para los trabajadores y se consideran parte de los derechos humanos, por ello estos son ley en el territorio guatemalteco. Por su parte el Artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que: “en materia de derechos humanos los

²⁴ Larios Ochaita, Carlos. *Derecho Internacional Público*. 3ª. ed. Guatemala: Ed. G y G, S. A. 1998. 3.

²⁵ Agüero Vásquez, Yolanda. *Manual de procedimientos de instrumentos internacionales*. Perú: Ed. Talleres Gráficos, 1976. 9.

tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno.”

En base al anterior artículo se considera que cualquier tratado que supere los derechos ya establecidos en las leyes internas debe de ser de observancia obligatoria.

Los tratados Internacionales, ratificados en este país, son de beneficio al sector trabajador ya que trata que la desigualdad que existe entre patrono y trabajador sea aplicada conforme a las necesidades de los trabajadores, estos Convenios están fundamentados en los principios del derechos laboral ya que su objetivo es eliminar la pobreza reconociendo con justicia los derechos ya constituidos dentro de nuestro ordenamiento jurídico.

1.5.12 Código de Trabajo Decreto No. 1441, del Congreso de la República de Guatemala

Si bien el Código de Trabajo fue emitido el 8 de febrero de 1947 mediante Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, en el año 1961 se emitió el (Decreto 1441) del Congreso de la República de Guatemala, de fecha 29 de abril, el cual introdujo reformas al citado Decreto 330, derogó algunos de sus artículos y publicó completamente el texto actualizado a esa fecha del Código de Trabajo Decreto No. 1441) del Congreso de la República de Guatemala. Este instrumento legal contiene las normas de derecho laboral por excelencia en Guatemala.

El Código de Trabajo, es una ley especial orgánica que reglamenta leyes a favor de la clase trabajadora, ordena las relaciones entre los sujetos laborales. No olvidando que la fuerza del trabajo, es probablemente el bien más valioso que tiene un ser humano.

1.5.13 Reglamentos de trabajo

Es una declaración unilateral de voluntad por parte del patrono, en la cual se fijan reglas para la organización de trabajo, la forma y los recursos humanos, se establecen las cuestiones de disciplina y comprende las relativas a la higiene y seguridad laboral. El patrono está obligado a realizar este reglamento cuando en su empresa laboren más de diez trabajadores, debe estar aprobado por la Inspección General de Trabajo.

El reglamento de trabajo es un documento de suma importancia en toda empresa, debido a que se convierte en norma reguladora de las relaciones de los sujetos laborales, es una herramienta indispensable para resolver los conflictos que se llegaren a presentar dentro de la empresa y es tan importante que si no existiera sería muy imposible sancionar al trabajador por actos que violentan las normas de la empresa.

1.5.14 Pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo

El pacto colectivo se tiene como ley profesional, es decir como que si lo hubiera emitido el Congreso de la República de Guatemala, aunque se aplica solo en el ámbito laboral. En nuestra legislación guatemalteca existen dos clases de pactos: pacto colectivo de condiciones de trabajo y el otro es el pacto colectivo de industria, de actividad económica o región determinada, el primero el tiempo de duración es de un año a tres años y el segundo la duración es de un año a cinco años.

1.6 Sujetos del derecho laboral

Dentro del derecho laboral existen diversos elementos personales del derecho laboral pero los más importante son el patrono y el trabajador.

1.6.1 Patrono

De acuerdo a nuestra legislación laboral lo podemos considerar como la persona que utiliza los servicios de uno o más trabajadores y como contraprestación paga la remuneración convenida.

a. Clases de patrono

La ley define dos clases de patrono: patrono regular o permanente y patrono eventual o temporero.

El patrono regular o permanente es aquél que genera actividades en locales o lugares con carácter continuo, recurrente, y por un período indeterminado de tiempo.

El patrono eventual o temporero es el que desarrolla actividades en locales o lugares de índole ocasional y de tiempo limitado.

1.6.2 Trabajador

Es aquella persona que presta los servicios mediante una relación de dependencia frente al patrono, a cambio de que se le remunere.

a. Clases de trabajador

Al hablar de clases de trabajador, se hace necesario puntualizar que esta clasificación se determina por medio del contrato de trabajo en el cual el patrono y el trabajador pactan el tipo de trabajo a realizar, partiendo de este punto de vista se establece que existen trabajadores subordinados y dependientes, asalariados, independientes y/o autónomos, temporales y eventuales, intermitentes, nocturnos, de trabajo peligroso y de trabajo por equipos.

- **“Trabajo subordinado y dependiente:** Es aquella persona individual que está subordinada y dependiendo de las normas de la empresa, para la cual presta sus servicios pactados en el contrato. Así mismo estará bajo órdenes de dependencia del patrono o su representante legalmente autorizado.

Este se refiere a un trabajador que presta sus servicios a cambio de una remuneración dentro de una empresa ya sea comercial o industrial y el vínculo de dependencia es solo funcional dentro de las condiciones pactadas dentro del contrato

- **Trabajo asalariado.** Es la relación laboral donde una persona individual se sujeta a las condiciones de trabajo del empleador a cambio de una remuneración convenida dentro de un contrato de trabajo.
- **Trabajo independiente y/o autónomo.** Se refiere a personas individuales que no están vinculadas a una empresa mediante un contrato laboral. (por ejemplo los electricistas).
- **Trabajo temporal.** Se refiere a una situación de empleo donde la relación laboral está limitada a un cierto periodo de tiempo basada en las necesidades de la organización empleadora.
- **Trabajo eventual o provisional.** El trabajador en su prestación de servicio está sujeto a lo imprevisto y contingente tanto en su iniciación como en la duración, el trabajador eventual tiene en sus tareas carácter provisional
- **Trabajo intermitente.** Por regla general estos contratos de trabajo son indeterminados, presuponiendo la existencia de los

mismos la prestación de servicios en forma personal, remunerada y subordinada

- **Trabajo nocturno.** Es una expresión de uso principalmente jurídico, propia del Derecho Laboral, que se utiliza para referirse al trabajo en relación de dependencia que se realiza horas de la noche.
- **Trabajo peligroso.** Es el trabajo que se realiza en un entorno laboral peligroso o insalubre cuyas deficiencias en cuanto al nivel de seguridad y salud podrían causar la muerte, una lesión o una enfermedad.
- **Trabajo en equipo.** Se refiere a un conjunto de personas que se organizan de una forma determinada para lograr un objetivo común.”²⁶

1.6.3 Auxiliares del patrono

A continuación se dan a conocer los distintos auxiliares del patrono existentes en la legislación laboral guatemalteca, siendo los mismos:

1.6.4 Representantes patronales

Los representantes patronales son aquellos sujetos individuales que ejercen en nombre del patrono, llevando a cabo diversas funciones tanto de administración como de dirección, así como también todas aquellas que se encuentren autorizadas legítimamente por aquel, teniendo como característica propia que las relaciones que tienen los trabajadores con los representantes del patrono, determinan la existencia de que el patrono se encuentre de manera directa obligado, ya que el representante del mismo no puede actuar por sí solo y por

²⁶ <http://jorgemachicado.blogspot.com/2010/07/trabajo-clases.html> (consultado el 9 de abril de 2016)

ende no contrae ningún tipo de responsabilidad directa en relación con los empleados y en consecuencia viene a ser solamente un trabajador más de la empresa.

El Código de Trabajo (Decreto No. 1441), del Congreso de la República de Guatemala, señala en el Artículo 4 que: "Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél.

1.6.5 Trabajadores de confianza

Son aquellos trabajadores que por su cargo y por las funciones que presta tiene una gran responsabilidad dentro de la empresa ya que posee mando y jerarquía, frente a los demás empleados. Estos tienen un tratamiento diferente, ya que no están sujetos a la jornada máxima de trabajo siempre y cuando este trabajador cumpla con sus responsabilidades dentro de la empresa.

1.6.6 Los intermediarios

Son aquellas personas que contratan en nombre propio, los servicios relativos de uno o más trabajadores para la realización de un determinado trabajo que beneficia a otra persona; quedando el beneficiario y el intermediario del trabajo obligados de manera solidaria con los trabajadores.

La figura del intermediario patronal tiene mucha importancia con respecto al movimiento económico de una sociedad, puesto que si un patrono tuviese que atender a todos sus empleados y además entrevistarse con todos, resultaría poco práctico si la empresa empleadora es muy grande en cuanto a la cantidad de su personal.

Debido a lo anterior mencionado, la figura del intermediario es útil en el movimiento económico y sirve adicionalmente para la recomposición de las fuerzas productivas a lo interno de una empresa.

Por lo tanto se infiere que el intermediario es el sujeto que realiza actos para un patrono, pero en representación propia. No se considera como uno de los sujetos del derecho del trabajo, debido a su carácter accesorio, como es evidente en la mayoría de obras destinadas a explicar la materia laboral, en los cuales cuando se cita a los sujetos de este ámbito del derecho, tan sólo se contienen al trabajador y al patrono.

La figura del intermediario no es una figura contraria a derecho, sin embargo, esta figura puede llevar a confusión, y convertirse en una herramienta útil para el patrono con fines de dudosa ética empresarial, como lo es el hecho de evadir ciertas y determinadas obligaciones para con sus trabajadores, al igual que la tercerización. No obstante, el elemento más importante lo constituye el hecho de que siendo una empresa la que contrata, como intermediario de otra, puede establecerse una confusión para el trabajador.

Es la persona física o moral que contrata o interviene para contratar los servicios de uno o unos trabajadores a favor de un patrón. El intermediario no puede contratar los servicios de trabajadores a nombre propio, ni debe recibir los beneficios directos del trabajo desarrollado, pues si así fuera se estaría, frente a la figura de un patrón y no de un intermediario. "Llámesese auxiliares del patrono a aquellas personas que en condiciones propias de su investidura realizan actividades para un patrono, ejerciendo actividades que competen al patrono ya sea en representación del patrono en cuyo caso son representantes del patrono, o realizando actos en representación propia para un patrono en cuyo caso son intermediarios.

La presente investigación insiste en ver al intermediario como a un sujeto del derecho del trabajo, toda vez que si participa en la relación laboral, aunque no sea en todas. De esa participación se determina que si influye y además que puede llegar afectar ciertos derechos. El intermediario patronal supone la existencia de un patrono y de segundo sujeto dentro de la relación laboral, que no es el trabajador, sino más bien una extensión del patrono.

Esto ha sido utilizado en el pasado y sigue siendo recurso del presente, como una estrategia para muchos patronos, entre otras razones, como forma de evadir el pago de prestaciones laborales o para causar confusiones en la organización de trabajadores, que termina por dividirse o segregarse ante la incertidumbre de la identidad del verdadero responsable de garantizar el cumplimiento de sus derechos. Se mencionan entre otros aspectos negativos para los trabajadores, la existencia del intermediario patronal, la de evadir el pago de prestaciones y la segunda el daño a la organización sindical.

Un sujeto puede arreglar contratar trabajadores por medio de un tercero, lo cual supone la existencia de un intermediario, no obstante, este puede llegar a asumir la forma de contratista, y como consecuencia crear confusión en el trabajador de quién es en realidad la persona responsable de garantizar los derechos de las personas contratadas para la prestación del servicio. Como consecuencia la imagen del patrono se diluye y el trabajador puede entablar acciones que a la postre resultan inútiles por no haberse enderezado al legítimo patrono. Es importante este hecho puesto que con ello el interesado en crear confusión ha ganado un tiempo relevante en cuanto a los términos de prescripción de derechos.

Además de que con la presente investigación no se pretende contender irracionalmente con el contenido y significación de esta institución del derecho laboral, sino se pretende establecer que, en determinado momento esta figura puede llevar a confusión, y convertirse en una herramienta útil para el patrono con fines de dudosa ética empresarial, como lo es el hecho de evadir ciertas y determinadas obligaciones para con su trabajadores. No obstante, el elemento más importante lo constituye el hecho de que siendo una empresa la que contrata, como intermediario de otra, puede establecerse una confusión para el trabajador.

CAPÍTULO 2

SALARIO Y SALARIO MÍNIMO

Dentro del presente capítulo se estudiará lo referente al salario, lo cual es la recompensa que el trabajador recibe por el trabajo que realiza, así también se analizará el salario mínimo, el cual de conformidad con lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, es un derecho social mínimo que le asiste a los trabajadores. El presente tema es de gran importancia dentro de la tesis ya que es esta institución es la base del estudio, razón por la cual se analizará de forma más profunda.

2.1 Definición de salario

El salario ha sido definido desde varios puntos de vista, como el social, el económico, y el jurídico-doctrinario, dependiendo si toman en consideración o como punto de partida al ser humano, trabajador, la utilidad que reporta y que representa dinero como producto del trabajo o bien como consecuencia de un contrato de trabajo o de la relación contractual, así desde el punto de vista sociológico, el tratadista Mario de la Cueva, lo define como “La retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa.”²⁷

Desde el punto de vista económico Guide citado por Guillermo Cabanellas define al salario, como: “viene a ser toda renta, provecho o beneficio cobrado por el hombre, a cambio de su trabajo”²⁸

²⁷ De la Cueva, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. 18ª. ed. México: Ed. Porrúa, 1990. 297.

²⁸ Cabanellas. Ob. Cit. 537.

En ese mismo sentido Bry, citado por Walker Linares, lo define como: “Es la renta percibida por el obrero o empleado al servicio de un empresario.”²⁹

Por último desde el punto de vista jurídico, se puede definir en los términos del autor Guillermo González Charry:

“Es la retribución que se le da al trabajador por el servicio que presta, dentro de un contrato conmutativo en el que implica carga para ambas partes.”³⁰

Guillermo Cabanellas, estima que salario es: “Toda suma que por cualquier concepto reciba el trabajador, con motivo de la prestación de sus servicios,.”³¹

Desde este mismo punto de vista, se pronuncian De Ferrari, quien manifiesta que:

“el salario debe ser considerado como la retribución que recibe el trabajador, ya sea por el servicio prestado o por el simple hecho de permanecer a la orden de la empresa”.³²

Barbagelata, indica que el salario es:

“la remuneración o ingreso o renta básica, tanto para sí, como para el grupo familiar que de él depende. Para el empleador, en cambio, el salario es un factor que se integra en el cálculo de los costos.”³³

²⁹Walker Linares. *ObCit.*. 206.

³⁰González Charry, Guillermo. *Derecho del trabajo*. Guatemala: Ed. Fénix, 1992. 380.

³¹ Cabanellas, Guillermo, *Diccionario Jurídico Elemental*. 4^a. ed. Argentina: Ed. Heliasta, 1995. 128

³²De Ferrari, Francisco. *Derecho del trabajo*. México: Ed. Combex, 2000. 221.

³³Barbagelata, Héctor Hugo. *Derecho del trabajo*. 3^a. ed. Argentina: Ed. Heliasta, 2002. 210.

Para Ruprecht se trata de “todo beneficio económico que percibe el trabajador con motivo del cumplimiento de su obligación de trabajar, emergente de la relación de trabajo.”³⁴

El salario es la retribución que debe pagar el empleador a sus trabajadores, con ocasión de un contrato de trabajo o bien relación de trabajo existente entre ambos, por la prestación de los servicios, remuneración que puede ser en dinero en efectivo, en especie o bien por el otorgamiento de ventajas económicas de cualquier naturaleza que sean.

2.2 Historia del salario

El salario es producto del trabajo, de la venta de la fuerza de trabajo por parte de las personas que no tenían bienes y de los que solamente poseían esta facultad para obtener ingresos. En un principio toda transacción económica se realizaba a través del trueque, y posteriormente los pagos podían realizarse a través de sal, palabra de donde surge el nombre de salario.

Dentro de las historias del salario es importante mencionar a Santo Tomás de Aquino, que indicaba en primer lugar que el salario era la forma en la cual quien lo recibía le permitía una vida adecuada a su posición social. Modernamente se considera que el salario es necesario para la clase trabajadora para subsistir, esta teoría tiene origen el mercantilismo y fue perfeccionada por Adam Smith y David Ricardo, quien indicaba que los salarios deben cubrir el costo de la vida de que lo recibía para poder tener el poder de obtención de los productos que se requieran.

Por su parte Karl Marx padre del marxismo indicaba que el sistema capitalista explotaba la fuerza de trabajo y la remuneración que otorgaba por

³⁴Ruprecht. *Las gratificaciones laborales, estudios sobre derecho laboral, homenaje a Rafael Caldera*. 3ª. ed. México: (s.E.), 1980. 932.

esa fuerza solo permite al proletariado mantener el nivel de subsistencia, por lo que las ganancias reales solamente son utilizadas para aumentar el capital.

Las teorías con respecto al salario se han modificado dependiendo del modo de producción que de la época en el cual se trate pero es innegable que el mismo ha evolucionado.

2.3 Definición legal del salario

Para definir de forma legal es necesario dirigirnos al artículo 88 del Código de Trabajo (Decreto No. 1441), del Congreso de la República de Guatemala, el cual establece: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos”.

“La esencia del concepto definido... consiste en 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. La retribución que el patrono debe dar al trabajador se origina del cumplimiento de la obligación de éste: prestar su trabajo.”³⁵

“El Código de Trabajo (Decreto No. 1441), del Congreso de la República de Guatemala, contempla como origen de la obligación del empleador de dar salario al trabajador el cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos, este supuesto es más preciso en el convenio internacional porque su origen, es el trabajo que el empleado haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar. Con eso quiere decir que se puede pactar que el empleador pague el salario al trabajador, antes o después del trabajo o servicio que debe realizar.”³⁶

³⁵ CanessaMontejo, Miguel F. *Manual de Derecho del Trabajo*, Tomo I. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Rafael Landívar, Guatemala 2008. 262

³⁶ Ibid, 264.

Al mismo tiempo en el ámbito internacional la Organización Internacional de Trabajo (OIT) en su convenio 95 artículo 1 el cual trata sobre la protección al salario, Convenio sobre la protección del salario, 1949. Ratificado por Guatemala el 1 de julio de 1949, establece: "...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".

2.4 Clases de salario

El salario admite múltiples criterios de clasificación. En virtud de ello preferentemente se enuncia la fijada por la legislación nacional y de acuerdo al Artículo 88 del Código de Trabajo (Decreto No. 1441), del Congreso de la República de Guatemala.

- a. Por unidad de tiempo,
- b. Por unidad de Obra,
- c. Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono.

El salario debe pagarse en moneda de curso legal. Sin embargo también puede cubrirse en especie, esto es en mercancía o servicios. De conformidad con el Artículo 102, literal d), de la Constitución Política de la República de Guatemala y artículo 90 del Código de Trabajo (Decreto No. 1441) del Congreso de la República de Guatemala, hay dos limitaciones legales en cuanto al pago en especie: en primer término el salario mínimo siempre deberá ser pagado en efectivo; en segundo lugar, las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo, para el caso de los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su salario,

hasta en un treinta por ciento del importe total de éste como máximo en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal inmediato o al de sus familiares que vivan y dependan económicamente de él, siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos. El salario en especie, es el pago no dinerario para el empleado por su labor.

Entregar al empleado un vehículo, un teléfono celular o viáticos sin definir de forma clara y detallada las condiciones de su uso puede ser muy peligroso. La forma bajo la cual el patrono concede los beneficios laborales o herramientas de trabajo es el punto que determina la diferencia entre un salario en especie o un beneficio extra laboral.

Definir qué es salario en una relación de trabajo es algo serio, pues a la hora de calcular el pago de aguinaldos, liquidaciones laborales y cargas sociales, la base que el patrono debe considerar es el ingreso salarial devengado por el empleado, ya sea líquido o en especie. Lo mismo sucede cuando calcula la cantidad de impuesto sobre la renta que la determinación del monto a retener. Por lo tanto, para evitar confusiones y sorpresas ante eventuales demandas laborales, es aconsejable que se celebren contratos de trabajo en los que se detallen las condiciones de uso de herramientas laborales o exista parte del salario en especie.

El salario en especie es todo ingreso o ahorro que beneficia al trabajador con motivo de su trabajo. Lo que lo distingue del salario nominal, líquido o tradicional es que está conformado por bienes distintos al dinero. Por ejemplo, representa salario en especie otorgarle al empleado un vehículo o un teléfono celular de uso discrecional como parte de su contrato laboral y para pagarle por su trabajo.

En términos jurídicos la causa de existencia del salario en especie es el interés del patrono de remunerar los servicios que el trabajador brinda,

mediante la entrega de ciertos beneficios, por lo que la forma en cómo se otorga un beneficio o herramienta de trabajo, depende que sea considerado salario en especie, o bien un insumo de trabajo; el otorgar un vehículo al empleado bajo la condición de que lo utilice para fines estrictamente laborales, para ello es importante que ante una regulación legal, se defina en cada centro de trabajo una política empresarial que establezca el uso de herramientas de trabajo y determinar los beneficios pagados en especie.

Para determinar si un beneficio es pago en especie hay que establecer en primer lugar que lo entregado por el patrono al empleado responda a una acción a la que él o ella está obligado a hacer para cumplir con sus labores; seguidamente, que el beneficio debe tener un valor patrimonial tangible es decir que enriquezca al trabajador solventándole una necesidad o, incluso, generándole un ahorro, por ejemplo, cuando un trabajador recibe transporte gratuito de parte de la empresa sin estar obligado por ley a hacerlo, en este caso, el beneficio genera un ahorro al trabajador. Del mismo modo, hay que considerar que el bien debe ser una atribución individual para el trabajador y no de disfrute colectivo; y, por último, el salario en especie debe ser un beneficio al que está obligado el patrono por el convenio con el empleado.

Schmoller, en su obra *Principios de Economía Política*, citado por Guillermo Cabanellas señala: "Que el modo más antiguo de retribución del trabajo, ha consistido en todo lugar, en ofrecer habitación, alimento y vestido, ya directamente como lo recibían los miembros de la familia y los esclavos; ya indirectamente como el siervo a quien se cedía una cabaña, un trozo de tierra, ganado y aperos de labranza. Actualmente se paga en numerario, pero no ha dejado de existir el salario en especie."³⁷

³⁷ Cabanellas, Guillermo. *Compendio de Derecho Laboral*. 4ª. ed. Argentina: Ed. Heliasta, 1995. 467.

El alimento y la habitación, constituyen la parte esencial del salario para domésticos, aprendices, trabajadores del campo, marinos y otros. El salario en dinero lo constituye la moneda de curso legal que percibe el trabajador. El salario en especie, se integra en valores que no sean moneda, pero existe otro salario o formas de salario que puede denominarse mixto el cual está integrado por una parte en efectivo y otra parte en especie.

El salario, siempre ha merecido especial protección en todas las legislaciones, es decir, que no existe cuerpo normativo que no le dedique un capítulo especial, por ser la contraprestación de mayor importancia a la prestación de los servicios. También existe la prohibición expresa de pagar el salario en vales, fichas, mercancías o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda de curso legal. La distinción entre salario en especie y pago de salario en mercadería resulta posible si se tiene en cuenta que algunos trabajadores deben percibir necesariamente, por la índole de su prestación de los servicios, cierta parte de su salario en especie, tal es el caso de los trabajadores agrícolas o campesinos que reciben hasta el treinta por ciento del importe de su salario en especie.

2.5 Definición de salario mínimo

El salario mínimo surge a la vida jurídica en el siglo XIX y es el mecanismo que encontró para garantizar que los trabajadores devenguen una cantidad de salario que le permita cubrir sus necesidades.

De conformidad con el Artículo 103 del Código de Trabajo (Decreto No. 1441), Congreso de la República de Guatemala: “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.”

En Guatemala, el salario mínimo se ha creado en razón de la condiciones de vida del país, costos de vida, canasta básica, etc. El salario mínimo le da certeza jurídica al trabajador en cuanto a que no debe pagársele una cantidad menor, no obstante no todos los patronos cumplen con esta obligación.

2.6 Factores que determinan la fijación del salario mínimo

En el documento elaborado por la Asociación de Investigación y Estudios Sociales, indica que para que se pueda establecer un salario mínimo se debe tener en cuenta ciertas razones y circunstancias, para explicar esto se anota lo siguiente:

“En la enciclopedia cuadragésimo, sustento del trabajador y su familia; las condiciones de la empresa y del empresario; y la necesidad del bien común, dando oportunidad de trabajar a quienes pueden y quieren hacerlo.”³⁸

Los criterios para establecer un salario mínimo deben atender a las circunstancias propias de quien recibe el salario, es decir del trabajador y de quien lo paga, ya que de no hacerse de esta forma una de las partes de la relación laboral quedaría en desventaja y ambas se necesitan mutuamente.

De conformidad con el Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo el Artículo 3 del mismo establece los aspectos que deben tenerse en

³⁸ Ibid, 15.

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

- a. las necesidades de los trabajadores y de sus familias 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.”

El Artículo 111 del Código de Trabajo (Decreto No. 1441), del Congreso de la República de Guatemala, establece los criterios a los que debe atender las Comisiones Paritarias del Salario para fijar el mismo: “Las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos deben tomar en cuenta, para mejor llenar su cometido, las encuestas que sobre el costo de la vida levante la Dirección General de Estadística; todos los demás datos que puedan encontrar, relativos a su jurisdicción, sobre el precio de la vivienda, del vestido y de las sustancias alimenticias de primera necesidad que consuman los trabajadores, así como sobre las posibilidades patronales, las facilidades que los patronos proporcionen a los trabajadores en lo relativo a habitación, tierra para cultivo, leña y demás prestaciones que disminuyan el costo de vida de éstos. Igualmente, las comisiones pueden requerir de cualquier entidad o institución pública la ayuda o los informes que necesiten y las empresas particulares quedan obligadas a suministrar los datos que se les pidan con las limitaciones que establezcan las leyes de orden común.”

Como ya se había analizado existen dos factores que deben tomarse en cuenta, el de las necesidades del trabajador para subsistir y el del patrono que

necesita producir ganancia y poner en movimiento la economía del país a donde pertenezca.

2.7 Formas para fijar el salario mínimo

Para establecer el salario mínimo en Guatemala se debe realizar un proceso que regula el Código de Trabajo (Decreto No. 1441) del Congreso de la República de Guatemala desde el Artículo 103 al 115 y de acuerdo con los mismos el orden del procedimiento es el siguiente: En primer lugar el Artículo 105 establece la obligación de crear las comisiones paritarias del salario mínimo mediante acuerdo emanado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe haber una Comisión Paritaria de Salarios 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.

2.7.1 Convocatoria e integración de las Comisiones Paritarias

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, deberá convocar con ocho o más días de anticipación al acto de nombramiento de los patronos y trabajadores que integraran las comisiones paritarias de salarios mínimos.

Dentro de esos mismos ocho días, cada sindicato o asociación patronal legalmente constituida deberá enviar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, una lista de cuatro o más candidatos para cada comisión paritaria.

Luego de su elección, deberán ser nombrados a través de la emisión de un Acuerdo Gubernativo.

Recomendación de los salarios mínimos: cada comisión paritaria presentara un informe de lo discutido en las reuniones que hayan acordado realizar, en el que harán las recomendaciones sobre el nivel

del salario mínimo que ha de ser aplicado a cada actividad económica. Recepción de informes y dictamen por parte de la Comisión Nacional del Salario: pasados quince días de la recepción del último informe de todas las comisiones paritarias establecidas, la Comisión Nacional del Salario redactara un informe para el del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con copia al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y Junta Monetaria.

Recepción de observaciones formuladas por la Junta Monetaria y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS, en un plazo no mayor a treinta días. Si no se recibe ninguna observación durante ese plazo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social seguirá con el proceso.

El Organismo Ejecutivo, sobre la base de los mencionados informes y dictámenes, debe fijar anualmente, mediante acuerdos emanados por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los salarios mínimos que han de regir en cada actividad, empresa o circunscripción económica.

Por último se debe cumplir con la obligación de hacerlo del conocimiento de la población publicándolo en el diario oficial.

2.7.2 Comisiones paritarias del salario

De conformidad con el Artículo 106 del Código de Trabajo (Decreto No. 1441) del Congreso de la República de Guatemala: “Son requisitos indispensables para ser miembro de una Comisión Paritaria del Salario Mínimo:

- a. Ser guatemalteco natural y ciudadano en ejercicio;
- b. Tener más de veintiún años de edad;
- c. Saber leer y escribir;

- d. Ser vecino del departamento de la circunscripción económica de que se trate, desde los tres años anteriores a su nombramiento o, en el caso del párrafo segundo del artículo 105, ser actualmente trabajador o patrono en la actividad económica y pertenecer a la empresa respectiva y haberlo sido desde el año anterior a su designación;
- e. No ser funcionario público, con excepción de lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo precedente; y
- f. Tener buenos antecedentes de conducta y no haber sido sentenciado dentro de los tres años anteriores a su nombramiento, por violación a las leyes de trabajo o de previsión social.”

De igual forma la ley establece los derechos y obligaciones de los miembros de las comisiones paritarias del salario indicando que tanto patronos y trabajadores tienen obligación de durar en sus cargos dos años, pudiendo ser reelectos y los han de desempeñar obligatoriamente, salvo que tengan más de sesenta años de edad o que demuestren, de modo fehaciente, y a juicio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que carecen de tiempo para ejercer dichos cargos.

Debido a que están realizando una labor todos los miembros de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, tienen derecho a devengar un salario mensual o una dieta por sesión celebrada, que en cada caso debe determinar el Ministerio de Trabajo y Previsión Social atendiendo a la importancia de sus labores y al tiempo que su cumplimiento les demanden.

2.8 Convenios internacionales referentes al salario mínimo

El Convenio que directamente reguló lo referente al salario mínimo es el Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo ratificado en el año

1988, y regula la fijación de salarios mínimos; sin embargo, existen otros documentos legales que se relacionan con esta institución, por ello se anotan a continuación.

- a. Convenio No. 26, ratificado en el año 1961, métodos para la fijación de salarios mínimos.
- b. Convenio No. 94, ratificado en el año 1952, cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas.
- c. Convenio No. 95, ratificado en el año 1952, protección del Salario.
- d. Convenio No. 99, ratificado en el año 1961, métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura.
- e. Convenio No. 100, ratificado en el año 1961, Sobre la igualdad de remuneración.
- f. Convenio No. 111, ratificado en el año 1960, Sobre la discriminación, empleo y ocupación.
- g. Convenio No. 117, ratificado en el año 1989, Sobre la política social, normas y objetivos básicos.
- h. Convenio No. 141, ratificado en el año 1989, Sobre organizaciones de trabajadores rurales.
- i. Convenio No. 144, ratificado en el año 1989, Sobre la consulta tripartita, normas internacionales del trabajo.

El Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo establece las normas necesarias para lograr que los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo cumplan con la protección al salario mínimo y estableciendo las normas para proceder en caso un Estado no le dé fiel cumplimiento a las obligaciones contraídas a través de este documento legal.

2.9 Contrato individual de trabajo

Es necesario plasmar un breve análisis de lo que se refiere al contrato individual de trabajo: “Con fundamento en los Artículos 18 y 90 del Código de Trabajo (Decreto No. 1441), del Congreso de la República de Guatemala, se define el contrato individual de trabajo como el vínculo económico jurídico mediante el cual, una persona denominada trabajador, se obliga a prestar personalmente servicios a favor de otra persona llamada patrono o empleador. Prestación que realiza al trabajador bajo la dependencia continuada y dirección inmediata del patrono o delegada por éste a uno o más representantes, a cambio de una retribución (salario) en moneda de curso legal y en algunos casos excepcionales, en especie, que no exceda del treinta por ciento (30%) del importe del total del salario devengado.”³⁹

La legislación laboral guatemalteca establece una diferencia visible y muy importante entre el contrato individual de trabajo y otras clases de contratos, es que la autonomía de la voluntad se encuentra limitada, mientras que en otros contratos es de las partes fundamentales para la constitución de la relación obligacional; aquí se ve limitada debido al ordenamiento jurídico existente con carácter imperativo y tutelar.

Dentro del contrato individual de trabajo, existe una estricta subordinación permanente por parte del trabajador, este sometimiento nace a raíz de la necesidad del trabajo a cambio de una remuneración. Además el empleador impone su reglamento de trabajo al cual se debe estar sujeto dentro de la empresa.

En situaciones excepcionales, el trabajador no requiere que el patrono o sus representantes ejerzan su facultad de dirección en la misma intensidad,

³⁹ CanessaMontejo. Ob. Cit. 200.

ésta se reduce debido a que, por la naturaleza del trabajo, se necesita a personas con cierto grado de formación académica.

Según el derecho interno, se vinculan mediante contrato o relación de trabajo, los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, otros de categoría análoga y todo el que esté legítimamente autorizado por el patrono para que le represente en los actos y negocios jurídicos. Enumeración de cargos, que como se ha dicho, no es limitativa y en los cuales, según el Artículo 4 y 18 del Código de Trabajo (Decreto No. 1441) del Congreso de la República de Guatemala, puede recaer la delegación de la dirección del patrono.

2.9.1 Por tiempo indefinido

En un contrato indefinido no está previsto el momento de la extinción del mismo. La legislación actual favorece la contratación indefinida frente a la temporal, esta medida está destinada a reducir el desempleo.

El contrato por tiempo indeterminado se encuentra regulado en el Artículo 25 literal a) del Código de Trabajo (Decreto No. 1441) del Congreso de la República de Guatemala. La mayoría de los contratos de trabajo son por tiempo indefinido, debido a que las personas son contratadas para una actividad en la cual no se sabe cuándo va a terminar o si el empleador decide mantenerlo en su puesto de trabajo de forma estable.

2.9.2 A plazo fijo

Según la legislación guatemalteca laboral el contrato de duración determinada puede ser a plazo fijo y para obra determinada. El Artículo 25 literales b) y c): ... del Código de Trabajo (Decreto 1441), del Congreso de la República de Guatemala, a plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el

acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismos como objeto del contrato, y no el resultado de la obra; y c) Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.

Son contratos que hacen flexibles y adecúan las relaciones laborales entre la empresa y el trabajador, adecuándolas en la distribución del tiempo de acuerdo con sus necesidades, siempre en función de una causa o propósito prefijados. Actualmente estos contratos son los siguientes: contrato de obra o servicio determinado, contrato eventual por necesidades de producción y contrato de interinidad.

Los convenios colectivos pueden fijar los trabajos o las tareas que se pueden cubrir con contratos de este tipo. Aspectos comunes en los contratos de duración determinada:

- a. "Se permite a la negociación colectiva establecer requisitos adicionales dirigidos a prevenir los abusos en la utilización sucesiva de la contratación temporal.
- b. Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales.
- c. Cuando se atribuya a los trabajadores un derecho en función de una previa antigüedad del trabajador, ésta deberá computarse

según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

- d. Los convenios colectivos deberán establecer medidas para facilitar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesional.”⁴⁰

El Código de Trabajo (Decreto No. 1441) del Congreso de la República de Guatemala, limita la libertad de las partes con respecto a la determinación de los plazos, cuando establece excepcionalmente podrán celebrarse contratos a plazo fijo en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar, o de la obra que se va a ejecutar, y que en todos los demás casos, el plazo será por tiempo indefinido. Lo que busca es proteger la estabilidad del trabajador.

2.9.3 Para obra determinada

“La ley lo define como aquel en que se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada. Por su forma es muy parecido al contrato civil, en el que no interesa la subordinación del empleado con el patrono sino que el resultado de la obra, por lo que debe de cumplirse un plazo, y no son aplicables las disposiciones generales del contrato laboral, debido a que es el tiempo el más importante en esta clase de contrato.”⁴¹

⁴⁰Ibid. 200.

⁴¹ Vázquez González, Ana Lily. *Análisis jurídico de los contratos laborales de los trabajadores del Estado de Departamento de Guatemala*. Guatemala: Ed. Universidad de San Carlos de Guatemala, 2005. 18.

Esta clase de contrato se encuentra regulado específicamente para establecer las condiciones en la cuales se va a realizar un trabajo que tiene características de que se espera un resultado del trabajo encomendado.

2.10 Contrato individual de contrato verbal

“No obstante que la forma normal y adecuada de celebrar un contrato es la forma escrita, nuestro ordenamiento laboral en el artículo 27 nos dice: “El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera: - A las labores agrícolas o ganaderas. - Al servicio doméstico. - A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días y - A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y, si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días..”⁴²

El contrato escrito permite que quede una prueba del acuerdo entre patrono y trabajador cosa que no ocurre cuando se celebra el contrato en forma verbal; no obstante, la ley permite que éste se realice solo cuando sea con ocasión de prestación de servicios domésticos, cuando es en labores agropecuarias o ganaderas y cuando es para trabajos accidentales o temporales.

La llegada del derecho de los pueblos germanos implicó un retroceso respecto a la incipiente evolución hacia la categoría de contrato, por cuanto estas comunidades mezclaban un fuerte elemento formal con elementos simbólicos, e incluso el miedo a la venganza privada era una de las razones para que se procediera al cumplimiento de los acuerdos. Una influencia

⁴² Velásquez Ochoa, Walter Ismael. Contrato individual de trabajo escrito y sus consecuencias jurídicas al no realizarlo. Guatemala: Ed. Universidad de San Carlos de Guatemala, 2006. 15.

mucho más modernizadora supuso la del derecho canónico, que mantenía la obligación de veracidad y la de respetar la palabra dada. En la recepción del derecho canónico se pretendía ir vistiendo los nudumpactum (es decir sin eficacia jurídica), hasta llegar a los pacta vestita (con eficacia jurídica). Hay que tener en cuenta que la figura actual del contrato, tal como la conocemos, no deriva de los contractus romanos, sino de los pactos.

Así en las decretales del Papa Gregorio IX (1234) se sancionaba la obligatoriedad de respetar los pactos cuando se adoptaran mediante juramento. El problema en este caso derivaba de que los pactos se debían cumplir, no por su fuerza obligatoria, sino por subordinarse al juramento del que emanaba el auténtico vínculo jurídico, por lo que no quedaba clara la solución cuando se hiciera un pacto inválido a la luz del derecho, unido a un juramento válido.

Por las exigencias del tráfico mercantil, no se podía vincular la eficacia jurídica de los pactos al cumplimiento de ciertas formalidades y por ello es claro que en esta rama del derecho se comenzara a admitir la eficacia de los simples pactos. En la Edad Moderna, los teóricos del derecho natural, que en cierta medida secularizaron las ideas previas al derecho canónico, admitieron sin reserva la voluntad como fuente de obligaciones.

Aparece por lo tanto el contrato como categoría donde el pilar básico es la simple voluntad de obligarse. Estas ideas se mostraron en consonancia con el pensamiento individualista y revolucionario de todos los juristas que influyeron en la redacción del Código de Napoleón (1804), como Domat o Pothier. Hemos de recordar que en esta época el contrato era una institución tan valorada, que incluso se situaba en el fundamento constitutivo de la sociedad política (el contrato social) o se hablaba del matrimonio como contrato matrimonial.

En la actualidad se habla de la crisis de la figura del contrato, o más bien, de la crisis de los presupuestos que originaron el contrato. De hecho, el acuerdo que representa la base del contrato, se suponía que debía tener lugar entre voluntades libres e iguales, lo cual no es del todo cierto hoy en día. La realidad social muestra que la libertad, a la hora de contratar, no existe o está muy limitada en casos. Por ejemplo, en los contratos de suministros de gas, agua, electricidad, en los que es habitual que operen compañías en régimen de monopolio, o en otros, donde solo se alcanza una cierta capacidad para elegir entre unos muy reducidos oferentes (por ejemplo, las compañías aéreas).

Por otro lado, la igualdad no existe tampoco entre un empleador y alguien que necesita trabajar para ganar su sustento o entre un banco y una persona necesitada de un préstamo. De todo ello se deduce que si bien la figura general del contrato sigue vigente, se han creado otras modalidades de acuerdo como son los contratos en masa, forzosos, normados o normativos.

CAPÍTULO 3

SALARIO DIFERENCIADO

3.1 Definición

El salario diferenciado puede definirse de la siguiente forma:

“El término salario diferenciado o diferencial quiere decir que en distintas regiones de un país existe un valor diferente que se paga por el salario mínimo. Estas regiones tienen unas características distintas al resto del país, dado que son zonas aisladas y con niveles de pobreza distintas. Con el fin de adecuar los incrementos salariales al costo de vida de esos lugares, se plantea la existencia de este salario diferenciado. Implementar esta política sin embargo no resulta fácil, pues plantea el reto de cómo definir cuáles regiones son las más necesitadas, qué incremento del salario mínimo deben tener, qué criterios deben tomarse en cuenta para hacer estas divisiones regionales, criterios que en muchos casos son subjetivos y no exentos de la influencia política local.”⁴³

El 19 de diciembre de 2014 el Organismo Ejecutivo emitió los Acuerdos Gubernativos Número 471-2014, 472-2014, 473-2014 y 474-2014, fijando salarios mínimos para la actividad de la industria de manufactura ligera en los municipios de San Agustín Acasaguastlán, Masagua, Guastatoya y Estanzuela, respectivamente, que fueron determinados como circunscripciones económicas mediante acuerdos gubernativos emitidos el 21 de febrero de 2014, para captar nuevas inversiones directas del sector industrial de manufactura ligera, por lo que debe fijarse un salario mínimo que permita atraerlas y generar a través de ellas nuevas oportunidades de trabajo.

⁴³ Consultorio jurídico. *Qué es el salario mínimo diferencial, diferenciado o por regiones.* <http://www.consultoriojuridico.com/que-es-salario-minimo-diferencial-regional>. (Consultado 14 de marzo de 2016)

Por lo anterior, se fijó en las cuatro circunscripciones un salario diferenciado de Q 41.10 diarios (Q 5.14 por hora) para la jornada ordinaria diurna, con exclusividad para actividades del sector industrial de manufactura ligera que requiere de la participación intensiva de mano de obra directa para la producción, que las empresas legalmente inscritas en el país inicien nuevas operaciones dentro de la Circunscripción Económica, cuyos productos sean para exportar fuera de Guatemala y que representen una nueva inversión en el municipio. En tal virtud, dicho salario diferenciado mensual, vigente a partir del 1 de enero de 2015 en las cuatro nuevas circunscripciones, asciende a Q 1,250.00 de salario propiamente dicho más la bonificación incentivo de Q 250 mensuales sumando un total de mil quinientos quetzales exactos (1, 500.00.).

Los Acuerdos Gubernativos fueron objeto de varias impugnaciones, entre ellas una fue presentada por el Procurador de los Derechos Humanos. La Corte de Constitucionalidad resolvió, el 29 de enero de 2015, dejarlos provisionalmente en suspenso.

El trabajo es un elemento fundamental de la vida. Gracias al trabajo los hombres y las mujeres se realizan como personas. El salario es uno de los elementos esenciales de la relación de trabajo. En cierta forma es un precio, por ser el monto que el empleador conviene con el trabajador a cambio de la realización de una determinada actividad. Cabe señalar que negar valor mercantil al trabajo no debe entenderse como negación del mercado, sino como rechazo, de acuerdo con la naturaleza mercantil del trabajo, pues si el trabajo no es una mercancía, el mercado de trabajo es, sin embargo una realidad. Lo anterior es resultado de la concepción humanista del trabajo humano. La doctrina social de la Iglesia Católica en cuya formulación el trabajo ocupa un lugar central- superó la visión liberal, que lo ve como una mercancía más. El Instituto Nacional de Estadística (INE) no reporta canastas básicas regionales, pero los datos relativos a las diferencias regionales en productos que, de acuerdo con esta institución, tienen mayor incidencia en el índice de precios al consumidor (IPC), permiten

afirmar que no existen variaciones substanciales en los precios reportados para San Agustín Acasaguastlán, Masagua, Guastatoya y Estanzuela, a las que pertenecen los cuatro municipios donde se fijaron los salarios mínimos diferenciados.

En el establecimiento del salario diferenciado, predomina la filosofía empresarial, donde la miserable mentalidad de los empresarios es que la única manera que conocen para hacer productivos sus negocios, sea a fuerza de invadir impuestos y pagar salarios que ni siquiera cubren las necesidades básicas de los trabajadores. El afán del sector capitalista es impulsar una medida perjudicial para la población, bajo la premisa que es mejor que ganen menos, pero que tengan trabajo. En la presente investigación es evidente el retorcimiento que desean hacer de la Constitución Política de la República de Guatemala y la filosofía empresarial que sustenta estas medidas. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, contraviene gravemente el Artículo 106 de la Constitución, que habla de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, ya que los mismos solo pueden ser mejorados, aumentados, superados, pero en ningún modo disminuirlos. Los gobiernos no han tomado en cuenta que con esos nuevos salarios los hogares que ya se encuentran en una situación de vulnerabilidad se verán en una situación precaria, sin posibilidad de asegurar un nivel de vida adecuado para los trabajadores y sus familias comprometiendo seriamente su seguridad alimentaria y acceso a una dieta adecuada.

Lo que es bueno para los gobiernos, no es bueno para este país, esa frase pareciera ser casi una afrenta a la visión política y mediática dominante en nuestro país guatemalteco, esto es un absurdo económico político. Los que están dispuestos a ofrecer su mano de obra a cambio de un salario, constituyen la vasta mayoría de la población y por lo tanto por simple regla de mayoría, la democracia avanza cuando los intereses de los trabajadores sean protegidos por el Estado. Es necesario reflexionar sobre el tema de tener varios salarios mínimos en un mismo país, pues los salarios diferenciados existen en algunos países sobre todo

si se trata de territorios extensos o con muchas inequidades internas, los salarios mínimos se pueden diferenciar por sector, por provincia o estado e incluso por municipio, siempre y cuando el objetivo sea que el mínimo se aumentado en beneficio de los trabajadores para que vivan dignamente.

Como puede establecerse en la definición anterior el salario diferenciado se funda en ciertas regiones del país con el fin de eliminar los niveles de pobreza que son mayores en dichos lugares que en el resto de la República; no obstante, existiendo la prohibición de disminuir el salario en el Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo, el Estado de Guatemala emitió los Acuerdos 471 al 474-2014 en donde se establece un salario diferenciado de Q. 1500.00 para cuatro regiones del país, pero en lugar de aumentar el salario mínimo para dichas regiones los disminuyó lo cual atenta gravemente contra los derechos de los trabajadores, y deben ser declaradas nulas de pleno derecho tal y como lo establece el Artículo 44 de la Constitución Política de la República de Guatemala: "...Serán 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.

El Artículo transcrito en concordancia con el Artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala: "Se establece el principio general de que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno."

"También es necesario hacer referencia, con respecto al marco legal del salario mínimo, al compromiso asumido por Guatemala al suscribir el Tratado de Libre Comercio entre Centroamérica, República Dominicana y Estados Unidos, conocido por las siglas DR-CAFTA, en el capítulo laboral de dicho tratado. En el artículo 16.2 las partes reconocen que es inapropiado promover el comercio o la inversión mediante el debilitamiento o reducción de la protección contemplada en su legislación laboral interna. En consecuencia, cada Parte procurará asegurar que no dejará sin efecto, derogará, ni ofrecerá dejar sin efecto o derogar dicha legislación de una manera

que debilite o reduzca su adhesión a los derechos laborales internacionalmente reconocidos señalados en el Artículo 16.8, como una forma de incentivar el comercio con otra parte, o como un incentivo para el establecimiento, adquisición, expansión o retención de una inversión en su territorio”.⁴⁴

En Guatemala existe una obligación legal a través de la cual el Estado debe fijar un salario mínimo para los trabajadores y el cual debe ser fijado en base al costo de la canasta básica, siendo el monto actual Q. 2,630.00, si este es el costo de la canasta básica en Guatemala, no tiene entonces lógica pensar que en las regiones más empobrecidas del país se debe pagar menos salario. El Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T), protege el derecho a un salario mínimo y sobre todo obliga al país que lo ratifica a cumplir con esta obligación de establecer un salario mínimo y éste es ley dentro del país, por lo que disminuirlo o buscar estrategias legales para disminuirlo, como el caso de un salario diferenciado, es contravenir este instrumento legal y hace acreedor a Guatemala de sanciones a nivel internacional.

Tampoco se toma en consideración que los trabajadores agrícolas o los que laboran en ocupaciones elementales carecen de las destrezas y habilidades necesarias para desempeñar labores en la industria de manufactura ligera. El ingreso promedio del ocupado en las actividades agrícolas coincide con el promedio que perciben los trabajadores que no tienen ningún nivel educativo. Por el nivel educativo y por las destrezas y habilidades de que disponen, esos trabajadores difícilmente pueden optar a puestos de trabajo en empresas de manufactura ligera. Quiénes sí pueden hacerlo son los que tienen estudios de nivel básico y diversificado quienes, incluso los trabajadores por cuenta propia, tienen ingresos superiores, en promedio, entre un 33% y un 90% a los salarios mínimos diferenciados que se pretende imponer.

⁴⁴ Linares López, Luis. F. *Salarios mínimos diferenciados, ¿oportunidad o desaciertos?* Guatemala: Ed. Unión Europea, 2015. 20.

Un estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el salario mínimo en cuatro países, incluyendo Costa Rica, demuestra que, salvo casos extremos donde se fija a un nivel muy alto o muy bajo, su cumplimiento depende de la calidad de la institucionalidad laboral, dentro de la cual corresponde un lugar fundamental a la Inspección General de Trabajo, la cual tiene la obligación legal de coordinar su labor con otros servicios de inspección, particularmente los del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Para lograr el efectivo cumplimiento del salario mínimo también es necesario, mencionar los convenios 26 y 131 sobre la fijación de salarios mínimo, que se establezca un apropiado sistema de sanciones. La experiencia en los cuatro países estudiados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), confirma que un régimen sancionatorio disuasivo es indispensable para mejorar su cumplimiento.

Es improcedente e injusto que, ante las serias dificultades que enfrenta Guatemala en materia de seguridad, conflictividad, infraestructura, costo de la energía eléctrica debilidad institucional y falta de certeza jurídica, entre otros factores, se pretenda que la competitividad y la atracción de inversiones se logren ofreciendo mano de obra barata, que solamente contribuirá a profundizar la desigualdad, que es el principal problema estructural de Guatemala, causa profunda de la pobreza y del deficiente desempeño económico.

Los salarios mínimos diferenciados no son congruentes con los compromisos relativos al trabajo contenidos en los Acuerdos de Paz y con el marco de políticas adoptado por el gobierno, que proclaman la necesidad de superar las precarias condiciones de trabajo y el empleo de subsistencia, e incluyen la meta de aumentar el número de trabajadores que ganan por encima del salario mínimo. Resulta cuando menos sorprendente que se pretende alcanzar el aumento de ese número de trabajadores mediante el simple e injusto expediente de bajar el salario mínimo.

Es particularmente incongruente con la Política Nacional de Desarrollo Rural Integral, que tiene como sujeto priorizado a la población rural en situación de pobreza y pobreza extrema, y que se propone el objetivo de promover la inversión social y ambientalmente responsable que cree empleo de manera masiva, decente y formal.

La experiencia de Honduras, con el salario mínimo regionalizado, demuestra que una drástica reducción del salario no se traduce necesariamente en la creación masiva de empleo. También permitió la deslocalización de empresas, con lo cual no se da el supuesto de la creación de nuevos empleos, solamente cambio de unos empleos por otros. La intervención de autoridades municipales en temas relacionados con el salario diferenciado carece de sustento legal, y es peligrosa desde el punto de vista de la politización de las decisiones.

Como análisis general puede afirmarse que la creación de los salarios mínimos diferenciados solamente es una oportunidad para que un cierto número de empresarios tengan ganancias adicionales, seguramente desproporcionadas, derivadas de la drástica rebaja de los costos laborales que representan los salarios mínimos diferenciados. Por ello, desde el punto de vista del objetivo de creación de trabajo decente, de superación de la pobreza y de la desigualdad, de los principios que inspiran los derechos sociales y el Derecho del trabajo y del ordenamiento jurídico vigente, es un absoluto desacierto y un peligroso precedente en materia de política social.

Este tema controversial, en un momento de crisis, no pareciera tener relevancia, salvo para los trabajadores afectados y, a la larga, para su entorno cercano. A este país lo visitan delegaciones de alto nivel de la Organización Internacional del Trabajo para verificar el estado de cumplimiento de algunas normas y recibir información sobre los conflictos denunciados internacionalmente. Guatemala ha sido denunciada ante instancias internacionales por incumplimientos de compromisos asumidos; somos un ejemplo de malas

prácticas. Pero como la ceguera es mucha y la visión estratégica corta, se ha insistido en adoptar una política salarial que contraviene toda lógica, violenta la esencia del derecho del trabajo y atenta contra la seguridad económica de la clase trabajadora.

El mejor recurso con que cuentan las empresas es el humano, allí es donde el Estado debería dirigir los esfuerzos para su dignificación y mejoramiento de la calidad de vida. Los Estados están llamados a mejorar las condiciones de la clase más vulnerable en la cadena productiva; deben buscar equilibrar las desigualdades y garantizar el bien común. La Constitución de la República, en el artículo 101, dice: el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

El Derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores, busca compensar la desigualdad económica otorgándoles una protección jurídica preferente; constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores. El Código de Trabajo se inspira en el espíritu conciliatorio entre el capital y el trabajo, atendiendo a factores económicos y sociales.

Durante el proceso de discusión y aprobación de los salarios mínimos diferenciados no se cumplieron preceptos establecidos en el Código de Trabajo y en el Reglamento de la Comisión Nacional del Salario, decisión que contraviene el compromiso asumido por Guatemala en el Capítulo Laboral del DR-CAFTA que se refiere a debilitar la legislación laboral. Y una de las argumentaciones irrefutables es que el derecho al trabajo no debe oponerse a los derechos en el trabajo, pues en caso contrario se apuesta por la creación de empleo precario, bajo el supuesto de que es preferible algún ingreso a carecer de él. Con esos montos, ante el costo de la canasta básica de alimentos es imposible cubrir los

requerimientos mínimos de ingesta energética y proteínica. Se condena al núcleo familiar a la sub alimentación y a la pobreza. Es además incongruente con la Política Nacional de Desarrollo Rural Integral que tiene como sujeto priorizado a la población rural en situación de pobreza y pobreza extrema y que se propone el objetivo de promover la inversión social y ambientalmente responsable que cree empleo de manera masiva, decente y formal. Fue necesario revertir la decisión de imponer una política que sólo beneficiará a algunos empresarios.

Lo mejor sería promover salarios en base a la Productividad. Garantizar un salario base al trabajador e incentivar y gratificar la cantidad de producto realizado y, sobre todo, establecer reglas claras para que no sea engañado. Algunos sectores como el cañero ya lo están haciendo. Así el trabajador tiene la oportunidad de especializarse y de ganar cada vez más en función del esfuerzo que realiza. Podría ayudar también a tener menos trabajadores mejor pagados, en lugar de muchos trabajadores, mal pagados, mal incentivados y poco motivados. El desarrollo del país no debe basarse en mano de obra barata, pues provoca poco poder adquisitivo en la población en general, lo que evita que la industria crezca y que la población emigre a otros países en búsqueda de mejores salarios.

3.2 Denominaciones

En realidad los salarios diferenciados es una denominación muy reciente en la doctrina; no obstante, en otras legislaciones se le ha denominado remuneración mínima vital diferente, salario mínimo regional, tal y como se le denomina en la legislación peruana; no obstante, estas denominaciones no son muy conocidas, por lo que el salario diferenciado es la denominación más conocida.

3.3 Criterios para establecer el salario diferenciado

Al igual que con el salario mínimo, el salario diferenciado se fija de acuerdo con las condiciones sociales y económicas de la región en donde se pretende implementar.

En determinados casos puede atender a regionalización, es decir a determinados zonas geográficas que necesitan una tratamiento especial en cuanto al salario y en otros casos a determinadas profesiones o actividades económicas que por su especialización no puede pagarse un salario mínimo igual al que rige para otros tipos de trabajo, ya que es muy especializado, en la mayoría de los casos.

Pero para la fijación de un salario diferenciado en el mismo país hay que atender a condiciones muy particulares como en el caso de los Acuerdos Gubernativos 471-2014 al 474-2014 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los cuales fueron fijados para regiones del país muy empobrecidas.

El Ministerio de Economía, manifiesta que el objetivo de estos salarios diferenciados es atraer inversión nacional y extranjera, esto para generar fuentes de trabajo que reduzcan los índices de desempleo y subempleo en los municipios en cuestión, ya que según estos funcionarios en esas regiones pocas veces los trabajadores llegan a obtener el salario mínimo nacional, por la pobreza y las circunstancias económicas imperantes.

El Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financiera –CACIF-, expone que alrededor del setenta por ciento de la población económicamente activa de Guatemala trabaja en el sector informal. Eso significa que ni los trabajadores ni sus dependientes gozan de la cobertura del sistema de seguridad social.

En base a estos criterios sin fundamento legal, los actores estatales quieren implementar un salario de hambre justificando que estas circunscripciones son vulnerables y existe oportunidad de empleo. Estas acciones solo evidencia la falta de voluntad política de parte de los gobiernos para cumplir con el bien común establecido dentro de nuestro orden jurídico guatemalteco. Los salarios diferenciados solo alcanzaran para cubrir dieciséis días del mes de alimentación.

3.4 Regulación del salario diferenciado en Guatemala

El derecho laboral se encuentra inspirado en principios que son los que dan fundamento a la creación de normas jurídica, de igual forma sucede con el salario mínimo y consecuentemente con el salario diferenciado. Dentro del presente tema se pretende establecer si los principios que inspiran el derecho laboral se encuentran en congruencia con el establecimiento del salario diferenciado en Guatemala.

Para ello se establece que:

“La Constitución Política de la República de Guatemala, establece en su artículo 118 que el régimen económico y social de la República se funda en principios de justicia social; el artículo 101 indica que el régimen laboral del país se debe organizar conforme a principios de justicia social; y el artículo 102 reconoce a los derechos que fundamentan la legislación del trabajo en categoría de derechos sociales mínimos”.⁴⁵

Una de las garantías más importantes dentro del ordenamiento jurídico nacional son los derechos sociales mínimos que establecen un mínimos de derechos para los trabajadores y con ello el legislador pretendía proteger a la clase trabajadora. Es importante destacar la brecha de desigualdad que existe

⁴⁵ Ibid.

entre el sector empresarial y la clase trabajadora es amplia y los principios y garantías que la ley regula buscar reducir esta brecha protegiendo de forma preferente al trabajador, por lo que establecer un salario diferenciado menor al salario mínimo que se regula para el resto de la República no lograría esta reducción y mucho menos dignificar al trabajador debido a que con un salario menor al costo de canasta básica no lograría cubrir sus propios gastos muchos menos los de su familia.

“Otros principios relacionados con los derechos económicos y sociales, son el de la progresividad y el de la no regresividad, como señalara la Corte de Constitucionalidad en su Sentencia del 6 de septiembre de 2012 (Expedientes acumulados 3-2011, 4-2011 y 52-2011). El principio de progresividad implica, de acuerdo con lo indicado por la Corte en esa sentencia, que el reconocimiento de los derechos sociales debe partir inicialmente de un mínimo vital; es decir, un derecho mínimo existencial, el cual debe ir progresando positivamente conforme su beneficio se vaya concretando y las circunstancias lo vayan permitiendo. La institución del salario mínimo coincide justamente con esa condición. Consiste en un mínimo vital, que debe establecerse de manera que su monto sea sostenible en el tiempo y no cause un perjuicio irreparable a las empresas. Pero en atención al principio de progresividad, el salario mínimo no puede ni debe ser objeto de reducciones, especialmente si se trata de una disminución considerable, como la que se plantea en los acuerdos gubernativos relacionados con los nuevos salarios mínimos. Dicho principio es reconocido en la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José, de 1969), que en su artículo 26 establece que los Estados partes se comprometen a lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura.

El principio de progresividad se encuentra plasmado en la Constitución Política de la República de Guatemala y en los considerandos del Código de

Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, así como en diversas normas jurídicas que implica que las normas laborales deben superarse progresivamente de acuerdo con las condiciones del entorno social, es así que se requiere que el salario progresivamente eleve la condición de vida del trabajo, dignificándole y no solamente subsistiendo y permaneciendo en la condición de precariedad en la cual actualmente se encuentra el sector trabajadores.

Los artículos 106 de la Constitución y 12 del Código de Trabajo Decreto 1441, determinan que son nulos y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley o en los tratados internacionales ratificados por Guatemala.

“En cuanto al principio de no regresividad, la Corte de Constitucionalidad anota en la sentencia antes citada, que constituye en una limitación a la constitución y la regulación de los derechos fundamentales que veda a las autoridades públicas la posibilidad de adoptar medidas que reduzcan el nivel alcanzado por los derechos sociales; agregando que esta limitación es aún más fuerte si la población se encuentra en situaciones de vulnerabilidad extrema, precariedad o exclusión social. Este el caso obviamente, de los trabajadores a quienes supuestamente se desea favorecer mediante la atracción de inversionistas que estarán muy complacidos de pagar salarios arbitrariamente reducidos, pero el ingreso que percibirán aquellos los mantendrá en una situación de vulnerabilidad y precariedad extremas. La Corte enfatiza que el principio de no regresividad o de no retroceso social con lleva la prohibición de adoptar políticas y medidas que empeoren la situación de los derechos sociales o de las prestaciones brindadas; y que su vigencia no puede eliminarse posteriormente, sin el reconocimiento, por parte del

Estado de alternativas razonables. La Corte de Constitucionalidad, continúa señalando en la sentencia que se comenta, está consciente que en un determinado momento histórico pueden establecerse medidas que disminuyan una protección alcanzada, pero que esta debe ser racional y proporcional al fin que se pretende alcanzar.”

En el mismo sentido el principio de regresividad implica la no disminución de los derechos ya adquiridos por los trabajadores ya que de no impedirse este retroceso no tendría razón de ser, otorgársele mayores derechos a los trabajadores si posteriormente se les va a despojar de los mismos. Por otra parte la Corte de Constitucionalidad acepta que podría haber una excepción ha dicho principio siempre y cuando se den las condiciones de ser racional y proporcional al fin que se pretende alcanzar sin precarizar el trabajo y el salario.

En función del principio de razonabilidad, la Corte consideró que una medida restrictiva se justifica en tanto se preserve, proteja o promueva un fin constitucionalmente valioso y relevante. En este caso podría estimarse que un trabajo en el cual se va a obtener un ingreso superior al que es posible devengar actualmente en las nuevas circunscripciones geográficas, puede justificar un recorte de esa naturaleza, pero en ningún momento los acuerdos que fijan en los salarios mínimos diferenciados hacen alusión a las posibilidades de las empresas, de manera que se fija un salario muy por debajo de los mínimos actualmente vigentes, sin justificar la razonabilidad de esa medida, en función de la imposibilidad que tendrían las empresas interesadas en establecerse en esos municipios de pagar un salario mayor.

Del principio de no regresividad implica también dos principios más en primer lugar la razonabilidad lo que implica que la medida que se promueva sea legítima y procedente para lograr un fin constitucional. Esto se explica en función de los derechos humanos y su importancia ya que ningún derecho

humano es superior a otro, pero existen parámetros en los que se debe decidir la prioridad a proteger, por lo que la Corte de Constitucionalidad estima que puede suceder un caso en el que deba disminuirse un derecho pero en el caso de los salarios mínimos diferenciados establecidos en los Acuerdos 471-2014 al 474-2014 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social se podría entenderse que es procedente.

“El principio de proporcionalidad implica, según la Corte de Constitucionalidad, analizar la idoneidad del medio empleado y su necesidad. En la sentencia resaltan los factores que deben considerarse son los siguientes, a los cuales se agrega un comentario relacionado con la fijación de los salarios mínimos diferenciados:

a) La medida adoptada busca satisfacer un fin constitucional. Evidentemente trata de hacer efectivo el derecho de trabajo.

b) Resulta ser válida para lograr la finalidad perseguida. El resultado de esta medida será un salario insuficiente para cubrir las necesidades de un trabajador individual, ya que no se diga de su familia.

c) Fueron evaluadas las distintas alternativas. No hay indicios de que se evaluaran alternativas que no tuvieran un costo social tan elevado”⁴⁶

No existe una ley específica para salarios mínimos en Guatemala, sin embargo la Constitución Política de la República de Guatemala, en la sección octava, artículo 102 inciso (f) señala que la revisión periódica de los salarios es un derecho social mínimo de los trabajadores. Además el salario mínimo en Guatemala está regulado por el Código de trabajo (Decreto núm. 1441), en el capítulo 2 de este código explica las disposiciones sobre salarios mínimos y en el artículo 103 se especifica que todos los trabajadores tienen derecho de recibir un salario mínimo.

⁴⁶ Ibid.

En los salarios diferenciados se cita artículos del DR-CAFTA (el Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana), que se refieren a la imposibilidad de retrotraer los beneficios alcanzados para los trabajadores.

El numeral 16.1.2 refiere que "...cada Parte procurará garantizar que sus leyes establezcan normas laborales consistentes con los derechos laborales internacionalmente reconocidos, establecidos en el Artículo 16.8, y procurará mejorar dichas normas en tal sentido".

Por otro lado, el numeral apunta que 16.2.2. Las Partes reconocen que es inapropiado promover el comercio o la inversión mediante el debilitamiento o reducción de la protección contemplada en su legislación laboral interna. En consecuencia, cada Parte procurará asegurar que no dejará sin efecto o derogará, ni ofrecerá dejar sin efecto o derogar dicha legislación de una manera que debilite o reduzca su adhesión a los derechos laborales internacionalmente reconocidos señalados en el Artículo 16.8, como una forma de incentivar el comercio con otra Parte, o como un incentivo para el establecimiento, adquisición, expansión o retención de una inversión en su territorio

En Guatemala se han realizado dos intentos de establecer el salario diferenciado el primero de ellos a través de los Acuerdos 471-2014 al 474-2014 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por lo que esta medida no llena las características de ser el medio necesario e idóneo para lograr el progreso de Masagua, San Agustín Acasaguastlan, Estanzuela, y Guastatoya, el segundo intento de establecer los salarios mínimos diferenciados fue a través del Acuerdo Gubernativo 35-2016 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, todos ellos derogados.

3.5 Ventajas del salario diferenciado

Dentro de las ventajas del establecimiento de un salario diferenciado se encuentran:

“procurar establecer niveles específicos para un amplio número de ocupaciones, con el objeto de dar una protección específica a cada una de ellas. Al establecer niveles múltiples, se busca reconocer las diferencias en las calificaciones requeridas, así como también su situación en el mercado de trabajo. Por lo general, el objetivo es proteger aquellas categorías ocupacionales o sectores de actividad que se caracterizan por tener salarios muy bajos, como aparece en los lineamientos del Convenio 26. Sin embargo, en muchos casos se observa que a esas categorías más vulnerables se fueron adicionando otras donde los salarios son bastante más altos, y donde el nivel de organización de los actores sociales está más desarrollado.”⁴⁷

“En los casos en que la fijación se hace con la activa participación de los actores sociales, la misma introduce un profundo conocimiento de la situación general, así como de la situación específica de las distintas ocupaciones en el mercado de trabajo. Por el contrario, en los casos en que la fijación de los múltiples niveles de salario mínimo se hace a través de una comisión centralizada, para tener un conocimiento análogo, la misma debería contar con información específica resultante de detalladas encuestas. En la práctica, se observa que en muchos países las comisiones encargadas de fijar los salarios mínimos aplican ajustes generales a toda la estructura de salarios mínimos múltiples, sin revisar si éstos se ajustan a su situación específica en el mercado de trabajo.”⁴⁸

Es necesario aclarar que el texto transcrito le denomina salarios mínimos múltiples y no diferenciados debido a que la multiplicidad hace referencia a que no existe dentro del país un solo salario mínimo sino que existe

⁴⁷ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_177999.pdf *sistemas de salarios mínimos múltiples o simples*. (Consultado 05 de marzo de 2016).

⁴⁸ Ibid.

multiplicidad de salarios mínimos para diferentes ámbitos de trabajo o tipos de trabajo y bien para diferentes regiones.

Se establece que el salario diferenciado o como lo denomina el texto transcrito salario mínimo múltiple, tiene la ventaja que protege a trabajadores con remuneraciones muy bajas el establecer un mínimo y colaborar con los sectores de trabajadores más altos en los que la especialización del mismo requiere que se pague un salario más alto. La doctrina del derecho del trabajo indica que si se establece un salario mínimo general para un país es injusto para la gran diversidad de los trabajos que se desempeñan dentro de un país.

En cuanto a la multiplicidad de salario mínimo o diferenciación por regiones como sucede en Guatemala la ventaja de ello debería de ser el de establecer cuáles son las necesidades propias de esa región y así poder mejorar a través de un salario diferenciado.

La puesta en vigencia de un salario diferenciado atraería inversiones de manufactura ligera (maquilas, pequeñas y medianas fábricas de alimentos, calzado, bebidas y otras industrias) con posibilidades de generar de inmediato dos mil empleos y hasta 20 mil plazas, trabajos que contarán con prestaciones de ley como seguro social, según empresarios y funcionarios.

La llegada de nuevas empresas a estos municipios permite un crecimiento económico adicional en servicios de transporte, alimentación, construcción y otras actividades productivas generadas a partir de cientos de fuentes de empleo, según los consultados, que ven con optimismo la decisión del Gobierno de aprobar estos salarios para incentivar las inversiones.

Los ponentes de dichos salarios manifiestan que el 70 por ciento de los guatemaltecos están en la informalidad y no se cuenta con un sueldo mínimo. En la industria, cuando se paga por productividad, llegan a ganar más que un

sueldo mínimo y por ello se cree que esta diferenciación de salarios no es para pagarles menos a las personas sino que es una acción para generar un empleo que tanta falta hace en estos municipios legalmente seleccionados. Como estrategia es una medida para estimular la economía del país. Es un paso intermedio para empezar a subir y tratar de cubrir los empleos de autosuficiencia del sector agrícola hacia algo más y promover la industria en el interior del país para generar empleo formal de calidad

Esta política debe ser acompañada de estrategias de educación y de mayor tecnificación para generaciones venideras que se integrarán en el mercado laboral en los próximos años.

Lo salarios diferenciados vendrían a descentralizar la actividad productiva y eso tendrá impactos positivos como el descongestión en el área metropolitana.

Según los ponentes de estos salarios es que el salario diferenciado viene a incrementar el ingreso de los trabajadores en el área rural. Si el ingreso de los agricultores es de Q.990 al mes y el ingreso en el área rural es de Q.1,345 (Instituto Nacional de Estadísticas 2014), el salario diferenciado viene a ofrecer oportunidades de empleo que, incluyendo el Bono Incentivo llevarían el ingreso mensual a Q.1,500. A eso hay que agregarle el Aguinaldo, el Bono 14, las vacaciones pagadas, y los beneficios del IGSS, tanto en salud como en una futura pensión. Así que el trabajador rural viene a ganar más que antes. No sólo eso, lo hace de la mano de mayor atención del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. En cuanto al peligro de la migración de empresas de la capital al interior del país, en el corto y mediano plazo es poco viable, dadas las diferencias en educación y en productividad de los trabajadores que se contrata en la ciudad capital. En el largo plazo, se esperaría que la capital siga realizando saltos de productividad mayores para ofrecer mejores oportunidades de empleo.

El salario diferenciado viene a corregir la falta de atención a la realidad del interior de la República. Como el interior del país ha sido invisible, a los políticos no les había interesado si se generaba empleo o no. Ante la creciente incapacidad para reducir la pobreza, los progresivos problemas de migración y la vulnerabilidad ante eventos climáticos, los políticos están reconociendo la necesidad de crear empleo no agrícola en el país, lo cual resulta difícil cuando el promedio educativo en el interior de Guatemala ni siquiera es de primaria completo. El salario diferenciado viene entonces a dar la posibilidad de crear empleo afuera de la capital, fuera del sector agrícola y de las crisis constantes que tiende a padecer.

El salario diferenciado permite atraer empresas de manufactura en otros departamentos de Guatemala y contratar a trabajadores con bajos niveles educativos, sacándolos así del sector agrícola y del comercio informal que actualmente los ocupa. De lo contrario, estas empresas ven mucho más atractivo invertir en capital y en mantener cada vez menor número de trabajadores, o emigrar a otros países.

3.6 Desventajas del salario diferenciado

“Uno de los principales argumentos esgrimidos por quienes apoyan la fijación de los salarios mínimos diferenciados, es que estos permiten hacer realidad el derecho al trabajo para muchas personas que ahora no lo tienen y que los opositores anteponen a ese derecho el mantenimiento de derechos para los que ya tienen trabajo.”⁴⁹

Se establece que la mayor de las desventajas es que el establecimiento de salarios mínimos diferenciados menos a los que ya regían para toda la

⁴⁹Linares López. *Ob, cit.* . 27.

República con anterioridad puede disminuir los derechos de las personas que los devengan y con ello contravenir la normativa interna constitucional que establece que ningún derecho social mínimo puede ser disminuido, lo que involucra al salario.

En el caso específicamente de Guatemala, existe una obligación legal a través de la cual el Estado debe fijar un salario mínimo para los trabajadores y el cual debe ser fijado en base al costo de la canasta básica, no tiene entonces lógica pensar que en las regiones más empobrecidas del país se debe pagar menos salario ya que no alcanzaría para cubrir las necesidades del trabajador y su familia y lejos de colaborar con el trabajador se le estaría explotando por un salario degradante.

El Convenio 131 de la OIT protege el derecho a un salario mínimo y sobre todo obliga al país que lo ratifica a cumplir con esta obligación de establecer un salario mínimo y éste es ley dentro del país, por lo que disminuirlo o buscar estrategias legales para disminuirlo, como el caso de un salario diferenciado, es contravenir esta instrumento legal y hace acreedor a Guatemala de sanciones a nivel internacional.

Estos salarios diferenciados violentan gravemente los derechos sociales mínimos garantizados en la Constitución Política de la República de Guatemala, así principios laborales que son tutelares del derecho al trabajo. Estos salarios son medidas regresivas y no son viables para nuestro desarrollo ya que solo favorece intereses particulares, con el fin de obtener beneficios para los inversionistas en detrimento de mano de obra barata, aprovechándose de las necesidades de los ciudadanos.

Si hoy aceptamos que por igual trabajo se pague menos, después harán lo mismo en cualquier actividad productiva o prestación de servicios y estas empresas aprovecharan para llegar a más municipios del país. Estos salarios

son una estrategia del gobierno comenzando por esos municipios, según se aprecia en el proyecto de Ley de fomento, donde también a estas empresas inversionistas les pretenden dar el privilegio de no pagar impuestos por más de cincuenta años lo que atraerá deslocalización, las empresas instaladas en otros sectores despedirán a sus trabajadores actuales y se trasladarán a esas circunscripciones económicas creadas para atraer nuevos empleos con menor salario, lo cual no es acorde con la intención de generar empleo. La reducción salarial no se traduce en precios más bajos que promuevan la competitividad, ni refuerzan la producción y el empleo. Esa merma salarial es contraria a la política pública contra el trabajo infantil, pues los bajos ingresos de los jefes de familia implicará que los infantes y jóvenes tengan que trabajar para cubrir el costo de la canasta básica, lo cual no alcanzará con las familias mono parentales, tendrán que trabajar cinco miembros de una familia.

CUADRO 1 VENTAJAS

a) Empoderamiento de las empresas favorecidas con estos salarios diferenciados mucho menores a los ya establecidos
b) Las Empresas inversionistas aumentarán sus ganancias de producción
c) Las empresas inversionistas están exentas de pagar impuestos por más de 50 años
d) Aprovechamiento de la mano de obra de la clase trabajadora
e) Extensión de los salarios diferenciados a nivel nacional

Fuente: Investigación propia año 2016. Expedientes Acumulados 2-2015-151-2015, 298-2015 y 1045-2015

CUADRO 2

DESVENTAJAS

- a) Violación a la dignidad humana
- b) Explotación directa para los trabajadores
- c) El salario diferenciado violenta los derechos y principios laborales que protegen al trabajador y contravienen la normativa interna constitucional que establece que ningún derecho social mínimo puede ser disminuido, sino al contrario debe ser aumentada.

Fuente: Investigación propia año 2016. Expedientes Acumulados 2-2015-151-2015, 298-2015 y 1045-2015

CAPÍTULO 4

ANÁLISIS CONSTITUCIONAL DEL SALARIO DIFERENCIADO EN GUATEMALA

4.1 Principio de Supremacía Constitucional

Al analizar el salario diferenciado que se ha pretendido implantar en Guatemala, no es posible apartarse de los principios que inspiran la Constitución Política de la República de Guatemala, en virtud de que es en base a esta norma jurídica que se deben redactar todas las demás normas jurídicas que rigen en el país, y ello se debe a la prevalencia del principio de Supremacía Constitucional.

“El imperio de la Constitución sobre cualquier otra ley encuentra su origen en el constitucionalismo de Estados Unidos de América, es el primero que le otorga a la Constitución el valor normativo de ley suprema y rompe con la idea y concepción de completar a la Constitución como un conjunto de ideas políticas sin vinculación jurídica. Con la famosa sentencia *Marbury vs Madison*, se afirmó el principio de Supremacía Constitucional, es decir, se consagró el principio que el poder judicial ejerce el control de Constitucionalidad. En México, el primer antecedente de control de Constitucionalidad se localiza en la Constitución del Estado de Yucatán en 1841, donde la revisión judicial se estructuró a través del proceso de amparo ante la Suprema Corte de Justicia (Art. 62.I de la Constitución del Estado de Yucatán). Así, se puede entender a la Supremacía Constitucional como un principio del Derecho constitucional que postula, originalmente, ubicar a la Constitución en particular en un peldaño jerárquicamente por encima de todas las demás normas jurídicas, internas y externas, que puedan llegar a regir en ese país.”⁵⁰

⁵⁰Comisión Nacional de los Derechos Humanos. *La supremacía constitucional*. http://stj.col.gob.mx/dh/descargables/pdf_seccion/sistemas_5_2_1.pdf. (Consultado 17 de marzo de 2016).

El principio de Supremacía Constitucional debe inspirar a toda normativa que se pretenda hacer valer dentro del territorio de la República, ya que ninguna norma jurídica podrá ser superior a la Constitución Política de la República de Guatemala y por tal motivo toda ley debe respetar los principios y garantías que la misma contenga.

“Bajo este principio la Constitución Política de la República de Guatemala, establece normas fundamentales, las cuales aseguran estabilidad y certeza, y son necesarias para la conservación y la existencia del Estado de Derecho, ya que todo el ordenamiento jurídico se encuentra condicionado por la misma. Un régimen jurídico en donde no se establece los principios básicos y fundamentales que deben inspirar todas las normas ordinarias y los actos de las autoridades se convertiría en un instrumento al servicio de los intereses de los gobernantes dejando en manos de la voluntad arbitraria el destino del Estado. El Principio de Supremacía Constitucional es definido para Humberto Quiroa Lavié como: En la particular relación de supra y subordinación en que se hallan normas dentro del ordenamiento jurídico, de forma tal que se logre asegurar la primacía de la ley fundamental del Estado.”⁵¹

El principio de Supremacía Constitucional proporciona la seguridad jurídica necesaria dentro del ordenamiento jurídico nacional para que exista una subordinación entre las normas jurídicas y por lo tanto al ser la norma de mayor jerarquía en la nación ninguna norma jurídica puede traspasar los límites que ésta establezca.

El relación al principio de supremacía constitucional debe decirse que tal y como ya se ha establecido toda norma jurídica que se establezca dentro del territorio de Guatemala debe respetar lo establecido dentro de la Constitución Política de la República de Guatemala y dentro de esta norma jurídica se

⁵¹ Pacas Martínez, Wanda Jacqueline. *Principio de supremacía constitucional y su interpretación en relación a los tratados de derechos humanos suscritos y ratificados por Guatemala a partir de la promulgación de la Constitución Política de 1985*. Guatemala: Ed. Universidad de San Carlos de Guatemala, 2005. 19.

establece como uno de las garantías constitucionales la igualdad como parte de los principios que la inspiran. Si bien este principio será analizado más adelante dentro de la presente investigación, debe hacerse mención para el correcto entendimiento del tema, ya que se si dentro de la carta magna se establece que debe prevalecer el principio de igualdad en todo sentido, ninguna norma jurídica debe contrariar al mismo, en virtud del principio de supremacía constitucional.

En el caso de los acuerdos que se han emitido para el establecimiento del salario diferenciado, estos han violentado el principio de supremacía constitucional, ya que no han respetado los principios y garantías que la Constitución Política de la República de Guatemala establece.

“Este sistema jerarquizado que muestra la Supremacía de la Constitución, fue dada por Kelsen bajo cuatro aspectos:

a) La relación existente entre la norma que regula la creación de otra y esta misma norma, puede presentarse como un vínculo de supra y subordinación, siendo estas figuras del lenguaje de índole especial.

b) La norma que determina la creación de otra, es superior a ésta; la creada de acuerdo con tal regulación, inferior a la primera.

c) La unidad de éstas hallase constituida, por el hecho de que la creación de una norma –la de grado más bajo- se encuentra determinada por otra –de grado superior-.

d) Lo que constituye la unidad del sistema es precisamente la circunstancia de que tal regressus termina en la norma de grado más alta, la norma básica, que representa la suprema razón de validez de todo el orden jurídico.”⁵²

⁵²Zambrano, Alfonso. *Guía didáctica*.
http://www.alfonsozambrano.com/nueva_doctrina/23102011/ndp-teoria_piramide_kelsen.pdf.
(Consultado 22 de marzo de 2016).

Así también, el principio de Supremacía Constitucional tiene íntima relación con la pirámide de Kelsen a través de la cual explica la jerarquía normativa e indica que la Constitución Política de la República de Guatemala es la norma positiva de mayor jerarquía dentro del país, ocupando el punto máximo en la escala de las leyes y de la cual derivan la validez de las demás leyes que existan en la nación; por lo tanto, si las normas jurídicas no se encuentran acorde a lo establecido en la Constitución las mismas devendrán ilegales.

4.2 Principio de igualdad

La igualdad ante la ley determina que ésta debe ser igualmente aplicada a todos los que se encuentran en igualdad de circunstancias, pero existiendo diversas circunstancias, la ley debe realizar la igualdad: Trato igual a los iguales y desigual para los desiguales.

El principio de igualdad se encuentra plasmado en la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 4 de la siguiente forma: “En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que es su estado civil, tienen iguales oportunidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.”

La Corte de Constitucionalidad al respecto ha expresado lo siguiente: “...el principio de igualdad, plasmado en el artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala impone que situaciones iguales sean tratadas normativamente de la misma forma; pero para que el mismo rebese un significado puramente formal y sea realmente efectivo, se impone también que situaciones distintas sean tratadas desigualmente, conforme sus diferencias. Esta Corte ha expresado en anteriores casos que este principio de igualdad hace una referencia a la universalidad de la ley, pero

no prohíbe, ni se opone a dicho principio, el hecho que el legislador contemple la necesidad o conveniencia de clasificar y diferenciar situaciones distintas y darles un tratamiento diverso, siempre que tal diferencia tenga una justificación razonable de acuerdo al sistema de valores que la Constitución acoge...”

Fuente: Investigación propia año 2016. Gaceta No. 24, expediente No. 141-92, página No. 14, sentencia 16-06-92).

Así también en otra sentencia la Corte de Constitucionalidad ha expresado que: “...la cláusula precitada reconoce la igualdad humana como principio fundamental, que ha sido estimado en varias resoluciones de esta Corte. Al respecto debe tenerse en cuenta que la igualdad no puede fundarse en hechos empíricos, sino se aplica en el plano de ética, porque el ser humano no posee igualdad por condiciones físicas, ya que de hecho son evidentes sus desigualdades materiales, sino que su paridad deriva de la estimación jurídica. Desde esta perspectiva, la igualdad se expresa por dos aspectos; uno, porque tiene expresión constitucional; y otro porque es un principio general del Derecho. Frecuentemente ha expresado esta Corte que el reconocimiento de condiciones diferentes a situaciones también diferentes no puede implicar vulneración del principio de igualdad, siempre que tales diferencias tenga una base de razonabilidad...” (Opinión consultiva emitida por solicitud del Presidente de la República.

Fuente: Investigación propia año 2016. Gaceta No. 59, expediente No. 482-98, página No. 698, resolución: 4-11-98).

El principio de igualdad supone que las situaciones iguales sean tratadas de forma igual, esta circunstancia opera para todas las situaciones del derecho; es decir, que el principio de igualdad es un principio constitucional y general derecho por lo que debe ser aplicado de esta forma. En el caso de los salarios diferenciados debe tomarse en cuenta que el principio de igualdad implica que si las condiciones de la prestación de las labores se está realizando en las mismas circunstancias y condiciones que en el resto de la

República no tendría por qué hacerse una distinción entre regiones para disminuir el salario.

Debe haber trato desigual cuando efectivamente existen desigualdades reales, porque de lo contrario se estaría cometiendo una injusticia. Tal el caso de condiciones físicas diferentes, como el de hombres y mujeres o de adultos y niños.

Luis Legaz y Lacambra señala que:

“...cuando lo típico predomina sobre la individualidad no hay otro medio posible, no más seguro, de ser justo, e incluso equitativo, que poner en práctica el criterio igualitario prefijado en el esquema legal. Ahora bien, si aún dentro de una serie típica de casos, la individualidad supera a lo genérico, entonces la misma justicia exige la práctica de la equidad, es decir, el no aplicar el esquema lógico, genérico y abstracto de la norma, sino una medida adecuada a esos elementos individuales: pues de lo contrario sería faltar a la equidad, y faltar a la equidad sería faltar a la justicia, pues se estaría tratando igualmente lo desigual, y lo desigual ha de tratarse desigualmente.”⁵³

Bajo el imperio del principio de igualdad ante la ley no pueden otorgarse excepciones o privilegios que excluyan a unos de los que se acuerda para otros en igualdad de condiciones. También prohíbe el tratamiento discriminatorio.

Humberto Quiroa Lavié afirma que:

“...la igualdad, al igual que la libertad, no son datos o cualidades que integren la realidad humana, sino aspiraciones (ideas regulatorias) que operan como principio (normas de interpretación)

⁵³Legaz Lacambra Luis, *Legalidad y Legitimidad*. España Edición Heliasta 1994 308

dirigidos a colocar a los hombres en igualdad de posibilidades, y no a uniformarlos ni a igualarlos.”⁵⁴

Por su parte el autor Guillermo Cabanellas aporta la siguiente definición de igualdad a saber:

“La propia generalidad de la ley (pues, si no, constituye excepción o privilegio) lleva a equiparar a todos los ciudadanos, e incluso a todos los habitantes de un país, siempre que concurre identidad de circunstancias; porque en caso contrario, los propios sujetos o los hechos imponen diferente trato...”⁵⁵

Afirma el profesor Sosa Chacín citado por los autores Lorenzo Bustillos y Giovanni Rionero:

“La igualdad supone el tratamiento desigual de los desiguales. La igualdad supone considerar las diferentes condiciones de las personas, pues solo son iguales los que tienen las mismas cualidades y actúan en las mismas circunstancias. El principio general en el momento de concretarse un caso específico, deberá ser aplicado con la debida ponderación y con una correcta razón, precisamente, para no tratar injustamente a los desiguales”.⁵⁶

Por su parte, la doctora Da Costa Rois, citada también por Lorenzo Bustillos y Giovanni Rionero, en idéntica dirección acota lo siguiente:

“Frente a esta regla de carácter general (el principio de igualdad)... se encuentra situada en otras excepciones, la protección de la función pública, la cual debe efectuarse con sometimiento

⁵⁴Quiroa Lavie Humberto, *Derecho Constitucional*. 4ª. Edición Argentina Ed. Heliasta 2009. 258

⁵⁵Cabanellas, Guillermo. *Diccionario Jurídico Elemental*. 2da Ed. Argentina Heliasta 1997. 310

⁵⁶Sosa Chacín, Jorge. *Fundamento de Filosofía*. 3ra Edición Venezuela Año 2002. 325

pleno a la ley y el derecho, atendiendo a principios fundamentales como son los de honestidad, participación, celeridad, eficacia, eficiencia, transparencia, rendición de cuentas y responsabilidad al servicio de todos los ciudadanos y ciudadanas, por intermedio del Estado y sus instituciones”.⁵⁷

En el ordenamiento jurídico existen varios preceptos que recogen el principio de igualdad ante la ley, a saber:

El Artículo 4º. De la Constitución Política de la República de Guatemala, en su parte conducente, dispone que: “En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos.”

El Artículo 130 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en su parte conducente establece que: “Se prohíben los monopolios y los privilegios.”

El Artículo 153 de la Constitución Política de la República preceptúa que: “El imperio de la ley se extiende a todas las personas que se encuentren en el territorio de la República.”

El Artículo 24 de la Convención Americana sobre Derecho Humanos, aprobada por medio del Decreto No. 6-78 del Congreso de la República de Guatemala y ratificada por el Gobierno de la República de Guatemala el 27 de abril de 1978, dispone que: “Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección ante la ley.”

⁵⁷Bustillos Romero Lorenzo – Giovanni Rionero, *Aplicación del principio de igualdad ante la justicia*. www.bibliotecanenal.com . 25

El Magíster Fuentes Destarac destaca lo siguiente:

“El principio de igualdad ante la ley implica, desde la perspectiva propiamente de administración de justicia penal, que ninguna persona puede sustraerse al juzgamiento penal, y que todo aquel a quien se impute un delito está obligado a responder en juicio criminal y, eventualmente, a sufrir la pena respectiva si resultare condenado”.⁵⁸

Por supuesto, cuando se habla de igualdad ante la ley se quiere expresar la idea de igualdad jurídica, que significa igualdad no sólo ante las normas emanadas del Congreso de la República de Guatemala, sino ante toda disposición coercitiva o sea emitida por cualquier otro órgano del Estado: decreto, acuerdo, reglamento, sentencia o resolución fundada en ley.

El principio de igualdad implica que en todo ámbito del derecho las circunstancias iguales deben ser tratados de forma igualitaria, por lo que al establecer un salario diferenciado en determinadas zonas económicas del país se tendría que haber realizado esa distinción en base a sus diferencias; no obstante, ello no sucedió de esa forma ya que la mayoría de los municipios de Guatemala se encuentran en las mismas circunstancias de pobreza que la zonas en las cuales fue aplicada el salario diferenciado motivo por el cual dicho salario distinto al establecido en la República no tiene razón de ser.

Se establece una violación evidente al principio de igualdad, toda vez que el salario mínimo para el país es mucho mayor que el salario diferenciado y las circunstancias en las cuales se presta el trabajo son las mismas por lo que el establecimiento de dicha remuneración violenta gravemente la Constitución Política de la República de Guatemala.

⁵⁸Fuentes Destarac, Mario. *Corte de Constitucionalidad*. www.cc.gob.gt/...Mario%fuentes

4.3 Análisis del proceso de declaratoria de inconstitucionalidad

En Guatemala se ha tratado de establecer los salarios diferenciado en dos ocasiones la primera de ellas fue por medio los Acuerdos Gubernativos 471 al 474-2014 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social los cuales fueron declarados inconstitucionales debido a las evidentes violaciones a la Constitución Política de la República de Guatemala específicamente el principio de igualdad plasmado en la misma.

Posteriormente a estos acuerdos el gobierno emitió otro instrumento legal en el cual se establecía nuevamente los salarios diferenciados para las distintas zonas económicas creadas para tal efecto las cuales se encuentran conformadas por San Agustín Acasaguastlán y Guastatoya, El Progreso; Estanzuela, Zacapa, y Masagua, Escuintla.

El nuevo acuerdo gubernativo que pretendió implementar nuevamente los salarios diferenciados en Guatemala fueron los Acuerdos Gubernativos 304-305-306-307-2015, estos fueron derogados por medio de la resolución número 35-2016 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por el Presidente de la República de Guatemala por no ser acorde a los principios, derechos y garantías de la Constitución Política de la República de Guatemala.

El 8 de septiembre de 2015 la Corte de Constitucionalidad: “Dicto sentencia en las acciones de inconstitucionalidad general promovidas contra los Acuerdos Gubernativos que terminaron circunscripciones económicas en los municipios de San Agustín Acasaguastlán y Guastatoya, El Progreso; Estanzuela, Zacapa; y en Masagua, Escuintla; el nombramiento de los miembros integrantes de la Comisión Paritaria de Salarios Mínimos de cada circunscripción económica determinada; y la fijación de salarios mínimos del sector industrial de manufactura ligera en esas circunscripciones económicas para empresas inscritas legalmente en el país que inciden

operaciones nuevas en esos municipios. La Corte de Constitucionalidad, al resolver declaró con lugar la acción de inconstitucionalidad general parcial promovida por el Procurador de Derechos Humanos y declaró inconstitucionales los artículos 2 de los Acuerdos Gubernativos 471-2014, 472-2014, 473-2014, 474-2014 en los cuales se fijó el salario mínimo para cada municipio para el sector industrial de manufactura ligera; y sin lugar las demás acciones de inconstitucionalidad. Al dictar sentencia, la Corte consideró que el monto establecido como salario diferenciado es inconstitucional por violación al derecho al mínimo vital, pues dos personas que trabajen (promedio) bajo ese régimen fijado, no podrían llegar a cubrir el costo de vida de una familia promedio (cinco personas), tomando en cuenta el costo de la canasta básica a nivel nacional, pues no existe indicadores socioeconómicos específicos para esas poblaciones que reflejen la posibilidad de considerar variaciones en los costos de vida a nivel nacional. La Corte de Constitucionalidad estuvo integrada por la presidenta Gloria Patricia Porras Escobar, los magistrados Mauro Chacón Corado, Héctor Hugo Pérez Aguilera, Roberto Molina Barreto, Ricardo Alvarado Sandoval, Héctor Efraín Trujillo Aldana y Juan Carlos Medina Salas.

Fuente: Investigación propia año 2016. (Expedientes Acumulados 2-2015-151-2015, 298-2015 y 1045-2015)

La sentencia fue dictada por mayoría, con el voto razonado disidente del magistrado Héctor Hugo Pérez Aguilera.” Los acuerdos a los cuales se hace referencia en el precitado texto son los que determinaron circunscripciones económicas en el municipio de San Agustín Acasaguastlán, departamento de El Progreso (72- 2015), en el municipio de Guastatoya, departamento de El Progreso (73-2015), en el municipio de Estanzuela, departamento de Zacapa (74-2015) y en el municipio de Masagua, Departamento de Escuintla (75-2014), todos con fecha veintiuno de febrero de dos mil catorce y publicados en el Diario Oficial el veinticinco de ese mismo mes y año.

Fuente: Investigación propia año 2016. Expedientes Acumulados 2-2015-151-2015, 298-2015 y 1045-2015

Ante la Corte de Constitucionalidad se plantearon cuatro acciones de inconstitucionalidad:

- a) Efraín Emigdio Sandoval Sanabria, Lesbia Guadalupe Amézquita Garnica, José Antonio González Urías, Javier Adolfo De León Salazar, María de los Ángeles Ruano Almeda y María Olimpia Cruz López contra la totalidad de los Acuerdos Gubernativos 72-2014, 73-2014, 74-2014, 75-2014, 471-2014, 472-2014, 473- 2014, 474-2014, y parcialmente contra el Artículo 3 del Acuerdos Gubernativos 470-2014;
- b) La Asociación Colectivo de Investigaciones Sociales y Laborales - COISOLA-, por medio del Presidente de Junta Directiva y Representante Legal, Carmen Catarina Panelee González contra la totalidad de los Acuerdos Gubernativos 471-2014, 472-2014, 473-2014 y 474-2014;
- c) El Procurador de los Derechos Humanos parcialmente contra el respectivo Artículo 2 de los Acuerdos Gubernativos 471-2014, 472-2014, 473-2014 y 474-2014;
- d) Carlos Enrique Mancilla García, Jorge Estrada y Estrada, Alberto Ramírez Ordóñez, Reynaldo Federico González y Adolfo Lacs Palomo contra la totalidad de los Acuerdos Gubernativos 72-2014, 73-2014, 74-2014, 75-2014, 1, 2, 3 (de fecha quince de mayo de des mil catorce, estos últimos tres), 6 (de fecha veintiuno de mayo).

Fuente: Investigación propia año 2016. Expedientes Acumulados 2-2015-151-2015, 298-2015 y 1045-2015

Dentro de las acciones de inconstitucionalidad que se plantearon en contra de los acuerdos que establecían el salario diferenciado también se atacaban otros acuerdos relacionados con el tema, debido a que no solamente se consideraba que se transgredía lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, sino que era posible solicitar que se declara inconstitucional el salario diferenciado sino se atacaba también los acuerdos que crean las zonas económicas y lo relacionado con las comisiones paritarias de establecimiento del salario mínimo.

Así también dentro de las acciones de inconstitucionalidad se atacaba lo siguiente:

- a. Acuerdos por los que el Ministro de Trabajo y Previsión Social nombro a los miembros integrantes de la Comisión Paritaria de Salarios Mínimos de cada circunscripción económica determinada, Acuerdo 1 (para el Municipio de Masagua), Acuerdo 2 (para el Municipio de Estanzuela), Acuerdo 3 (para el Municipio de Guastatoya), Acuerdo 6 (para el Municipio de San Agustín Acasaguastlán), con fecha quince de mayo de dos mil catorce los tres primeros y publicados en el Diario Oficial el veinte de ese mismo mes y año, salvo el último que fue emitido el veintiuno de mayo de dos mil catorce y publicado el veintiséis de ese mismo mes y año.
- b. Acuerdos Gubernativos que tienen por objeto la fijación de salarios mínimos del sector industrial de manufactura ligera en esas circunscripciones económicas para empresas inscritas legalmente en el país que inicien operaciones nuevas en esos municipios, Acuerdo 47

Fuente: Investigación propia año 2016. Expedientes Acumulados 2-2015-151-2015, 298-2015 y 1045-2015

De dicha cuenta fueron creados diversos expedientes con las acciones de inconstitucionalidad los cuales, por tratarse sobre el mismo tema fueron acumulados para resolverse en una sola sentencia en virtud del principio de economía procesal, estos expedientes fueron identificados se la siguiente forma: 2 -2015, 151-2015, 298-2015 y 1045-2015.

Dentro de los argumentos vertidos para plantear la inconstitucionalidad se indicó que existía violación a los principios de legalidad y certeza jurídica, el principio de debido proceso, también se argumentó que los acuerdos impugnados violaban los Artículos 44, 47, 102 y 103 Constitución Política de República de Guatemala y afecta el principio de progresividad, también denominado en la doctrina como superación de derechos mínimos o evolutivo. Así también se violenta el principio de igualdad y de irrenunciabilidad. En base

a lo anterior los impugnantes solicitaron que se declara la inconstitucionalidad general total de los acuerdos anotados dentro del presente texto.

Dentro de los argumentos que se plantearon se indicó que existe un beneficio a sectores particulares de la población a la cual, a través de la ley, se le permite obtener mano de obra barata en menoscabo de los beneficios ya adquiridos por parte de los trabajadores lo cual constituye un salario mínimo, por lo que la población de estos sectores se constituirían en mano de obra barata para las empresas de manufactura ligera y explotándolos ya que el salario ofrecido constituye solamente una parte de la cantidad que es necesaria la compra de la canasta básica. Violentando con ello la Constitución Política de la República de Guatemala la cual establece dentro de su ordenamiento jurídico que se debe pagar igual salario cuando el mismo es realizado en las mismas condiciones.

Por medio de una resolución de veintinueve de enero de dos mil quince, se decreta suspensión provisional del respectivo Artículo 2 de los Acuerdos Gubernativos 471-2014, 472-2014, 473-2014 y 474-2014, misma que fue publicada en el Diario Oficial el cinco de febrero de dos mil quince.

4.4 Artículos constitucionales vulnerados con el establecimiento del Salario diferenciado en Guatemala

Tomando en cuenta que la presente investigación su tema principal es un análisis a la Constitución Política de Guatemala, en relación al salario diferenciado, es necesario dar a conocer que artículos han sido violentados de acuerdo a los principios y derechos mínimos sociales, ya establecidos en la Carta Magna, ya que estos salarios diferenciados en teoría son implementados sin hacer un estudio real de la situación a nivel nacional, ya que Guatemala, es un país en donde los derechos laborales son violentados a pesar de existir normas que rigen a los patronos, más sin embargo es necesario unir esfuerzos para no permitir que este tipo de acciones dañen los

derechos ya adquiridos por los trabajadores dentro de nuestro orden jurídico, ya que nuestra Constitución goza de Supremacía Constitucional, por lo tanto ninguna norma jurídica podrá ser superior a la misma.

Constitución Política de la República de Guatemala

Artículo 1 Protección a la persona Establece que el Estado debe velar por la dirección de las acciones y decisiones de los poderes públicos a la realización del bien común como fin Supremo, en este salario diferenciado se violenta el interés público, interés social e interés general, ya que no fue tomada en cuenta la opinión de las mayorías.

En relación al artículo anterior también se violenta los artículos Constitucionales

Artículo 2 Deberes del Estado. 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. Además se violentan los artículos 5, 152, y 154 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Artículo 3 Derecho a la vida El estado garantiza y protege la vida humana desde su concepción, así como la integridad y la seguridad de la persona, este artículo se refiere a que el Estado prevé la dignidad del ser humano al referirse a la integridad de la persona, pero con un salario miserable no habrá vida digna.

Artículo 4 Libertad e Igualdad. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Con los salarios diferenciados es denigrado el principio de igualdad y se contraponen a la justicia que promueve la dignidad del trabajador ya que

establecer un determinado salario para determinado sector solo conlleva más pobreza y desnutrición en nuestro país.

Así también son violentados los artículos 44, 46, 47, 102, 103, con la fijación de los salarios diferenciados implementados en Guatemala, ya que contravienen los principios de legalidad y certeza jurídica, pues además violan el debido proceso establecido en el artículo 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala, ya que no se tomó en cuenta el procedimiento para fijar salarios mínimos en el artículo 103 al 115, donde establece que para implementar salarios mínimos se debe dar participación a las Comisiones tripartitas para llegar a consensos de acuerdo a los estudios realizados por el Instituto Nacional de Estadística. Además no se hizo un estudio sobre la realidad de cada trabajador y del costo alto de la canasta básica.

Los salarios diferenciados en sí violentan el principio de progresividad, tutelaridad e irrenunciabilidad plasmados en el artículo constitucional 106, donde los derechos laborales deben ir en aumento o sea en superación y no así en disminución de los mismos. Es un derecho tutelar ya que cuenta con certeza jurídica, el Estado debe protección a los derechos laborales que se encuentran regulados dentro de nuestro marco jurídico. Es irrenunciable porque la Constitución los declara mínimos o irrenunciables, en el sentido de que menos no se reconocerán en las leyes laborales y en las resoluciones administrativas y judiciales.

Estos salarios diferenciados dañan los derechos de asistencia social, establecidos en el artículo 94 Constitucional pues se considera que con un salario menor al ya establecido no se podrán cubrir todas las necesidades de todos los factores económicos que se necesitan para la sobrevivencia de la clase trabajadora.

Además se vulnera el artículo 100 de la Constitución, en donde el estado debe seguridad a la clase trabajadora, en donde se obtiene el beneficio de asistencia por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, ya que el Estado garantiza a los guatemaltecos mantener su capacidad de ingresos frente a los riesgos y contingencias sociales mediante un sistema al cual contribuyen los denominados.

Los salarios diferenciados violan el artículo 102 incisos a y b de la Constitución Política de la República de Guatemala, que exigen que el salario garantice una vida digna, pero el salario mínimo fijado sólo permite alcanzar un nivel de vida ínfimo, condenando a los trabajadores y sus familias a vivir en condiciones de extrema pobreza pues no alcanzan a mantener dignamente a sus familias. Además en el mismo artículo inciso “f” y 103 de la Constitución de la República de Guatemala, donde se establece como un derecho social la fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley y sujeto al principio de progresividad, ya que esa fijación es inferior a la establecida por leyes anteriores.

Así mismo se vulneran los incisos j) ñ) y t) del artículo 102 Constitucional, que exige el pago de prestaciones, tales como: indemnizaciones, vacaciones, pago de horas extraordinarias bono catorce entre otros beneficios laborales.

Nuestra Carta Magna sistematiza los principios de justicia social, misma que se encuentra regulados en artículo 118 de la Constitución Política de la República de Guatemala, donde con esos salarios diferenciados, el sistema capitalista es culpable de la injusticia y desbarajuste económico, mismos que impiden mayor bienestar a grandes sectores del pueblo. El Estado debe asumir la orientación de la economía nacional, en donde exista incremento de la riqueza y pleno empleo para los más desposeídos.

El artículo 119 en inciso “d” es congruente al exigir que el Estado tiene la obligación de elevar el nivel de vida de todos los habitantes del país procurando el bienestar de la familia, ya que disminuyendo el salario lo único que lograremos es una baja en nuestro diario vivir.

En el inciso “h” del artículo anterior establece que el Estado debe impedir el funcionamiento de prácticas excesivas que conduzcan a la concentración de bienes y medios de producción en detrimento de la colectividad. Así mismo el artículo 130 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece que se debe prohibir los monopolios y privilegios. Analizando los salarios diferenciados están estableciendo privilegios, al crear una situación preferencial, que no es objetiva, justificada, ni razonable para la instalación de empresas y actividades económicas en el país. Pues el monopolio existe cuando las autoridades conceden o permiten a una empresa con carácter exclusivo al aprovechamiento de alguna industria o comercio, por lo tanto estos salarios denigran al trabajador ya que por medio de mano de obra barata estas empresas obtienen mayores utilidades en beneficio propio y ni de la clase más necesitada.

En Conclusión el Estado de Guatemala, se debe al pueblo y según lo establecen los artículos Constitucionales 138 y 140 se debe garantizar el goce de los derechos y libertades de los guatemaltecos. Las autoridades gobernantes deben limitarse a hacer lo que permita la ley y lo que no prohíba, cuando siempre se tomen decisiones que busquen el bien común todos los habitantes de este país.

4.5 Análisis de la sentencia que declara inconstitucional el salario diferenciado

Dentro de las consideraciones que realiza la Corte de Constitucionalidad llama la atención el hecho de este órgano indica que la Constitución Política de la República de Guatemala, debe establecer un salario mínimo y este

salario debe ser establecido de acuerdo a las necesidades de los trabajadores.

Pero la fijación de salario mínimo debe tender a la eliminación de la pobreza tal y como lo establece la Recomendación 135 de la Organización Internacional del Trabajo, es por ello que la Corte se fundamenta en estos preceptos para declarar inconstitucional los Acuerdos Gubernativos 471-2014, 472-2014, 473-2014 y 474-2014 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Otro de los argumentos interesantes que observa la Corte de Constitucionalidad es respecto a fijar un salario diferenciado, se debe mencionar que para el caso guatemalteco existe una regulación que prevé una participación tripartita, con el objeto de que se fije el salario mínimo con comisiones paritarias integradas con representantes del Estado de Guatemala, del sector empleador y de los trabajadores organizados. En un sistema de salarios mínimos múltiples, los actores sociales que intervienen en su elaboración, necesariamente tienen que conocer a cerca de la realidad socio-económica, para evitar el fracaso en esa gestión.

No obstante, respecto a la normativa denunciada, la Corte de Constitucionalidad consideró que las circunscripciones económicas establecidas en los municipios determinados, derive del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se produjo la constitución de comisiones paritarias locales, cumple con el procedimiento regulado en las normas jurídicas vigentes, y que su fijación como salario diferenciado en ciertas regiones puede contribuir a disminuir las tasas de desempleo y de trabajo informal, así como una posibilidad de gozar los beneficios que otorga el seguro social.

Así también la Corte de Constitucionalidad explica lo que indica que el derecho al trabajo responde exclusivamente a la propia dignidad del ser

humano, como un elemento que forma parte de su desarrollo integral y, además, porque le proporciona un acceso a una fuente de ingreso económico que le permita vivir dignamente.

La Corte de Constitucionalidad también hace ver su deber de proteger el mínimo vital para que un trabajador pueda vivir dignamente, y aunque la carta magna no establece cual es el mínimo vital si establece el derecho a la igualdad y a la seguridad jurídica.

La Corte de Constitucionalidad indica que para que las personas puedan disfrutar realmente sus libertades es necesario que dispongan de un mínimo de seguridad económica (libertad fáctica); además, el aseguramiento de condiciones materiales mínimas de existencia es necesario para conseguir igualdad de todos (igualdad material). En consecuencia, tal derecho protege a la persona contra toda forma de degradación que comprometa no solo su subsistencia física sino por saber todo su valor intrínseco; también procura satisfacer necesidades materiales básicas y el aseguramiento de la existencia material de la persona humana. Ello implica tanto acciones positivas por parte del Estado (principio de progresividad) como prohibiciones de retrocesos injustificados de acciones previamente configuradas en el ordenamiento jurídico (principio de no regresividad).

La Corte indica que para fijar salarios mínimos inferiores a nivel nacional se debe realizar un estudio pormenorizados acerca del costo de la canasta básica situación que en el caso de los acuerdos que se impugnan no sucedió, por lo que el salario diferenciado que se pretendía establecer no cumplía con proteger el derecho de los trabajadores al coste mínimo vital.

Con base a lo anteriormente expuesto, la Corte de Constitucionalidad considera que los Acuerdos que determinaron circunscripciones económicas en los municipios de San Agustín Acasaguastlán, Guastatoya, Estanzuela y

Masagua (Acuerdos Gubernativos 72-2015, 73-2015, 74-2015, y 75-2014), los Acuerdos para los que se nombraron a los miembros integrantes de una Comisión Paritaria de Salarios Mínimos de cada circunscripción económica determinada (Acuerdos 1, 2, 3 y 6), los Acuerdos Gubernativos 471-2014, 472-2014, 473-2014, 474-2014 cuyo objeto fue el de establecer salarios diferenciados en esas regiones y el artículo 3 del Acuerdo 470-2014 no son inconstitucionalidades en cuanto a las violaciones denunciadas por los accionantes, pues según se analizó se cumplió con la normativa que regula el sistema de salario mínimo y el Organismo Ejecutivo se encuentra facultado para diferenciar salarios por regiones o por sector productivo. Por otra parte, consideró procedente declarar nulidad en los respectivos Artículos 2 de los Acuerdos Gubernativos 471-2014, 472-2014, 473-2014, 474- 2014, cuyo monto establecido como salarios diferenciados son inconstitucionales por violación al derecho al mínimo vital, por lo que así debe declararse, además de los efectos que ello conlleva.

Por medio de la resolución de veintinueve de enero de dos mil quince se decretó la suspensión provisional del respectivo artículo 2 de los Acuerdos Gubernativos 471-2014, 472-2014, 473-2014 y 474-2014, la cual fue publicada en el Diario Oficial el cinco de febrero de dos mil quince.

Es función de la Corte de Constitucionalidad, la defensa del orden Constitucional, estando instituida como órgano competente para conocer de las impugnaciones promovidas contra leyes, reglamentos o disposiciones de carácter general objetadas total o parcialmente de inconstitucionalidad. Frente al derecho a la vida digna como principio inviolable, poca o ninguna discrecionalidad puede concederse a su regulación dada su importancia absoluta, por lo que resulta prohibido cualquier daño a esa vida digna, pues debe observarse sin relativizarse. Con ello, una ponderación con otros bienes constitucionales, aunque importantes no posible.

De ello deriva el derecho fundamental a un mínimo vital, cuya protección debe corresponderse con el nivel de desarrollo humano. Por ende, el hecho de que ciertas poblaciones algunas personas no logran obtener un ingreso similar al de otras regiones del país, no justifica la determinación de medidas que les impidan acceder a recursos que cubran sus necesidades básicas y el de sus dependientes, pues viola el derecho al mínimo vital.

El objeto de la impugnaciones presentadas en contra del contenido de los Acuerdos Gubernativos era atacar por un lado, el sistema de discriminación fijado para favorecer a determinados sectores empresariales y en el cual los criterios de fijación del salario mínimo se establecieron, básicamente, sobre la base del destino de los productos elaborados por el patrono, sus relaciones comerciales y los privilegios fiscales de los cuales gozaban esos patronos y, por el otro, impugnar el monto de los mismos, ambos establecidos para garantizar la explotación en condiciones de cuasi esclavitud de los trabajadores y trabajadoras

En ese sentido, es necesario resaltar que el salario mínimo es una prestación individual cuya garantía consiste en que el salario de una persona alcance para la subsistencia en condiciones dignas de quien trabaja y su familia, de tal cuenta que el derecho de una persona a decidir respecto a si tiene familia o no y, en su caso, el derecho de decidir si trabaja solamente el padre o lo hace también la madre, no puede ser convertido en una obligación de subsistencia así como tampoco puede asumirse una posición machista y discriminatoria en el sentido de negar de hecho esta posibilidad a la madre que es jefa de hogar u obligarle a buscar pareja para sobrevivir.

Pretender que dos o más personas laboren para garantizar a una familia el acceso a la vida digna que debe garantizar el trabajo y que no se limita a un listado de alimentos crudos, como lo pretende el sector empresarial bajo el argumento de que ello es necesario para atraer inversiones y generar empleo,

significa simple y llanamente que se condena a quien trabaja a la obligación de asociarse con otra u otras personas para sobrevivir y asegurar el enriquecimiento de algunos privilegiados; esta lógica, ha sido proscrita por el párrafo 3 del artículo 21 de la Convención Americana Sobre Derechos Humanos que prevé: “3. Tanto la usura como cualquier otra forma de explotación del hombre por el hombre, deben ser prohibidas por la ley.”

De la misma forma, esta lógica de sometimiento de los trabajadores y trabajadoras a un sistema de reproducción de la miseria a través del trabajo ha sido prohibida por el resto de instrumentos internacionales que han sido tergiversados por la Corte de Constitucionalidad al emitir un fallo en este caso que destruye todas las protecciones objetivas al salario mínimo y condena a la población a devanarse en un sistema cuasi esclavista.

Dicho de otra forma, la sentencia emitida por la Corte de Constitucionalidad declarando con lugar la acción de inconstitucionalidad promovida por el Procurador de los Derechos Humanos y declarando improcedentes las demás acciones planteadas pretende producir una falsa sensación de protección a los trabajadores en tanto que de fondo la Corte de Constitucionalidad ha declarado a través de la misma la legalidad de la fijación de salarios mínimos diferenciados y discriminatorios para que se implementen en todo el país, tal y como lo anunció el gobierno y lo pretendía desde hace años el sector empresarial

4.6 Análisis de los nuevos acuerdos que regulan el salario diferenciado

La Corte de Constitucionalidad (CC) rechazó la vigencia de salarios diferenciados propuestos por el Gobierno para cuatro circunscripciones económicas en los municipios de San Agustín Acasaguastlán y Guastatoya, El Progreso; Estanzuela, Zacapa; y Masagua, Escuintla.

Con la sentencia emitida la Corte de Constitucionalidad declaró con lugar la acción de inconstitucionalidad promovida por el Procurador de los Derechos Humanos (PDH), Jorge de León Duque, para derogar los salarios diferenciados aprobados en 2014 y que reducían el pago mínimo a rangos entre Q800.00 y Q1,500.00 mensuales. La propuesta gubernamental busca incentivar el desarrollo de la industria de manufactura liviana en esos municipios, pero a criterio de la Corte de Constitucionalidad los salarios diferenciados son inconstitucionales porque violan el derecho al ingreso mínimo vital. Estableció además, que pese a que sean dos personas las que aporten dentro de un hogar con ese régimen no podrían llegar a cubrir el costo de vida para una familia. Las empresas deben acatar lo dispuesto por el máximo tribunal del país, pero que esos lugares perderán la oportunidad de recibir inversiones.

Los salarios propuestos superan el pago promedio que reciben en esos municipios, explicó el empresario que prevé un mayor desempleo a partir del próximo año, cuando concluyan las preferencias fiscales para cumplir con la normativa de la Organización Mundial del Comercio. La propuesta del sector sindical en las comisiones paritarias del salario es que se eleve de Q78.72 a Q125.00 por día el pago mínimo a partir de los próximos años, ya se tiene previsto que inicien las discusiones tripartitas para presentar los informes a la Comisión Nacional del Salario (CNS). El pago mínimo vigente es de Q2,644.40, incluyendo Q250.00 de bono incentivo, y en la maquila de Q2,451.00. Con la propuesta sindical tendrían un salario de Q 4,052.00, incluyendo la bonificación.

Mediante el Acuerdo Gubernativo 35-2016 publicado este en el Diario Oficial, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social derogó los acuerdos por medio de los cuales se estableció el pago de un salario diferenciado para la industria manufacturera en cuatro municipios del país. El Presidente Jimmy Morales, manifestó que la decisión se tomó debido a que estos salarios no

son acordes a los principios, derechos y garantías de la Constitución Política de la República. La medida, que entrara en vigencia el dos de febrero del presente año. Señala que los salarios mínimos diferenciados generan contradicción con lo establecido en los artículos 91 y 104 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República y el Acuerdo 303-2015 de fecha 29 de diciembre del 2015 que fija los salarios mínimos para el presente año 2016 La decisión de establecer un salario diferenciado de Q 1,954.95 en cuatro municipios fue aprobada por el ex presidente Alejandro Maldonado Aguirre el 31 de diciembre del 2015, quien argumentó que esta medida atraería la inversión privada y se generarían empleos.

La disposición entraría en vigencia en los municipios de Masagua, Escuintla; Estandzuela, Zacapa; San Agustín Acasaguastlán y Guastatoya, El Progreso, sin embargo el 7 de enero la Corte de Constitucionalidad (CC) decidió suspender de manera provisional los acuerdos que fijaban los salarios mínimos diferenciados. Desde un principio los salarios mínimos diferenciados fueron duramente criticados por organizaciones sindicales y de la sociedad civil, así como por la Procuraduría de los Derechos Humanos (PDH) que señaló que eran violatorios de la Constitución y otros tratados internacionales, debido a que el trabajo debe ser remunerado de manera equitativa.

Esta medida vulnera el ordenamiento jurídico y el derecho a la igualdad, el derecho a un salario digno e igualdad en el trabajo. Esta no es la primera ocasión en que el Ejecutivo intenta aplicar una medida similar en estos cuatros municipios, pues en diciembre del 2014 el ex presidente Otto Pérez Molina decretó aplicar un salario diferenciado de 1 mil 500 quetzales, sin embargo la medida también fue suspendida por la Corte de Constitucionalidad. En el año 2015 se trató de implementar nuevamente el salario diferenciado en Guatemala a través de los Acuerdos 304, 305, 306 y 307-2015 de fecha 30 de diciembre de 2015.

En dicho acuerdo se trató de que se implementara el mismo estableciendo un salario mínimo de Q. 1,954.95, monto un poco más elevado que el establecido en los Acuerdos Gubernativos 471-2014, 472-2014, 473-2014, 474- 2014; sin embargo, este acuerdo también fue derogado por el presidente Jimmy Morales mediante Acuerdo Gubernativo 35-2016 que entró en vigor el 3 de febrero del mismo año, básicamente por los mismo argumentos que la Corte de Constitucionalidad opinó que debía declararse inconstitucionales los acuerdos emitidos en el año 2014.

Los Acuerdos Gubernativos, 304-305-306-307 que también fijan salarios diferentes, su contenido era el mismo de los Acuerdos 471-472-473-474-2014, mismos que no establecen parámetros objetivos ni consideraciones reales que conduzcan a determinar la razonabilidad de la medida adoptada y que justifiquen la necesidad de establecer circunscripciones económicas para fijar salario mínimo diferente a los que rigen a nivel nacional, lo cual contraviene principios de legalidad y certeza jurídica previstos en los artículos 2, 5, 152 y 154 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Los Acuerdos arriba mencionados fijan un salario mínimo para una actividad profesional específica sin que haya existido una comisión paritaria del salario mínimo para la actividad de la industria de manufactura ligera, en cumplimiento de las normas de creación, integración y procedes que prevé el Código de Trabajo (Decreto 1441) lo que violenta el debido proceso que exige que para la aplicación de Acuerdos existen procedimientos que se deben respetar.

Entre los elementos objetivos en que se debe asentar la fijación del salario mínimo no se encuentra el destino del producto del trabajo ni la novedad del local determinado lugar o la inversión en el mismo. En mismo el criterio de aplicabilidad del salario mínimo fijado por la normativa impugnada respecto de que esté dirigida a empresas que inicien nuevas operaciones dentro de

las circunscripciones económicas y que los productos que elaboren sean para exportar fuera de Guatemala, contraviene el sentido de la tutela constitucional a los trabajadores con el establecimiento de la obligación de pagar un salario mínimo inferior al que se paga, por la naturaleza alimentaria del salario mínimo resulta obvio que al diferenciar salarios mínimos, su justificación debe ser razonable y no debe menoscabar el cumplimiento de los fines del salario mínimo y de la protección que la ley da a la familia a través de su fijación. La normativa impugnada sustenta la diferenciación en criterios que favorecen intereses particulares como elegir en donde se asienta la inversión y a quien se le venden los bienes o servicios producidos lo cual violenta los artículos 44, 47, 102 y 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Los salarios diferenciados plasmados en estos Acuerdos Gubernativos, carecen de razonabilidad, porque se ubican al margen de los que prevé el sistema de fijación de salarios mínimos y los criterios establecidos parten de relaciones ajenas a la relación de trabajo, ya que corresponden a la relación tributaria y las relaciones comerciales del empleador es decir que en tal decisión los trabajadores no participan. Los Acuerdos cuestionados afectan la realización del bien común, se contraponen a la justicia, no contribuyen a la generación de condiciones satisfactorias que promuevan la dignidad del trabajador y violan el principio de igualdad, porque establecen que un determinado segmento de la población trabajadora obtenga una remuneración menor que la percibida por otro sector que realiza las mismas actividades, lo cual repercute en el desarrollo integral de los trabajadores de esos municipios y en sus grupos familiares.

Asimismo estos Acuerdos violan la preeminencia del Derecho Internacional por contradecir Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, como el Convenio No. 26 (Métodos de fijación de salarios mínimos) Convenio No. 100 (igualdad de remuneración) Convenio No. 111

(discriminación en materia de empleo y ocupación), los Acuerdos cuestionados no fomentan el pleno empleo en forma productiva y dignamente remunerado en condiciones de igualdad. Los Acuerdos Gubernativos impugnados no son tutelares de los derechos de los trabajadores pues deja en situación de abandono y desatención a quien encuadre en la aplicación de esas normas.

Estos Acuerdos Gubernativos, no se ajustan a la realidad de la población de esos municipios, pues lejos de traer beneficios traerán más pobreza y desnutrición, tomando en cuenta el precio de la canasta básica vital y demás servicios y gastos, los cuales son iguales para todos los trabajadores en todo el país. Los trabajadores de esos municipios, por contar con salarios mínimos más bajos, serán más castigados por el flagelo de la desnutrición, la pobreza y la pobreza extrema, ya que los precios de los productos no van a ser inferiores en comparación con el resto de los demás municipios y población en general. El gobierno pretende un supuesto beneficio a costa de violaciones constitucionales de fijar salarios mínimos diferenciados superiores a los que perciben los trabajadores, esto evidencia una actitud de legalizar ilegalidades en las prácticas patronales en el pago del salario mínimo. En lugar de fiscalizar y sancionar a los patronos violadores de la legislación laboral, se pretende regularizar las arbitrariedades patronales en el cumplimiento del pago del salario mínimo y consecuentemente las demás prestaciones laborales.

Estos salarios diferenciados constituyen un salario ínfimo de discriminación para la mujer trabajadora, quien en su mayoría son quienes prestan sus servicios personales en empresas dedicadas a las actividades de exportación en los que se incluyen las actividades de manufactura ligera, además los Acuerdos Gubernativos producen una disminución a derechos mínimos irrenunciables para los trabajadores reconocidos constitucionalmente. En la fijación del salario mínimo, deben cumplirse dos aspectos fundamentales: que dicho salario debe ser suficiente

para satisfacer las necesidades normales de orden material, moral y cultural y que dicho salario debe ser devengado por el trabajador a efecto de que pueda satisfacer sus deberes como jefe de familia. El salario mínimo debe satisfacer el costo de la canasta básica vital.

La Corte de Constitucionalidad (CC) decretó la suspensión provisional de los acuerdos gubernativos, emitidos por el régimen de Alejandro Maldonado Aguirre, mediante los cuales nuevamente se fija un salario diferenciado para las industrias de manufactura ligera de exportación que se establezcan en los municipios de Masagua, departamento de Escuintla, Estandzuela, departamento de Zacapa, San Agustín Acasaguastlán y Guastatoya, departamento de El Progreso, dentro de la impugnación presentada por el Procurador de los Derechos Humanos (PDH).

Dichos acuerdos gubernativos fueron emitidos por el régimen de Alejandro Maldonado Aguirre intentando apegarse a lo ordenado por la Corte Constitucional en la sentencia de 8 de septiembre de 2015, recaída en la acción de inconstitucionalidad general parcial planteada por el Procurador de los Derechos Humanos contra los Acuerdos Gubernativos 471-2014, 472-2014, 473-2014 y 474-2014, emitidos por el régimen de Otto Pérez Molina, que determinaron circunscripciones económicas en los municipios de San Agustín Acasaguastlán y Guastatoya, departamento de El Progreso; Estandzuela, departamento de Zacapa; y Masagua, departamento de Escuintla, el nombramiento de los miembros integrantes de la Comisión Paritaria de Salarios Mínimos de cada circunscripción económica determinada y la fijación de salarios mínimos del sector industrial de manufactura ligera en esas circunscripciones económicas para empresas inscritas legalmente en el territorio de la República que inicien operaciones nuevas en esos municipios.

La Corte de Constitucionalidad, en dicha sentencia, determinó que el monto establecido como salarios diferenciados son inconstitucionales por

violación al derecho al mínimo vital, ya que dos personas que trabajen (en promedio) bajo ese régimen fijado, no podrían llegar a cubrir el costo de vida de una familia promedio (cinco personas), tomando en cuenta el costo de la canasta básica a nivel nacional, porque no existen indicadores socioeconómicos específicos para esas poblaciones que reflejen la posibilidad de considerar variaciones en los costos de vida a nivel nacional.

En los Acuerdos 304-2015 305-2015 306-2015-307-2015 fijó un salario diferenciado en Q. 1,954.95 al mes, para fines de ajustarse a lo ordenado por la Corte de Constitucionalidad. Sin embargo la Corte suspendió los nuevos Acuerdos Gubernativos de fijación de salario diferenciado.

Según la presente investigación, la Corte de Constitucionalidad en su inconstitucionalidad del 08 de septiembre del 2015, da lugar a que el Gobierno replantee el asunto y que se desatara de nuevo la polémica. Sin duda, este incidente debe servir a la Corte de Constitucionalidad para que sus sentencias no se abran a interpretaciones o elucubraciones. Deben ser claras e inequívocas.

Estos salarios mínimos diferenciados en cuatro municipios, que han sido cuestionados por la falta de sustento legal y la incoherencia con el costo de vida. Sin embargo, el proyecto –que quedó en suspenso por decisión de la Corte de Constitucionalidad– no alcanzó a ser discutido en profundidad para dar lugar a la búsqueda de alternativas que mejoren la competitividad empresarial sin afectar a la clase trabajadora.

La política de los salarios diferenciados es hacer creer que la idea de los salarios mínimos diferenciados en los municipios de San Agustín Acasaguastlán y Guastatoya, en El Progreso; Estanzuela, en Zacapa, y Masagua, en Escuintla, es que todos ganen un salario. Los empresarios estarían interesados en invertir y desarrollar negocios en esas cuatro

localidades, con el beneficio de pagar salarios más bajos a los del resto del país, y los pobladores de los municipios se verían beneficiados con la oportunidad de tener empleos formales, que tanta falta hacen.

Sin embargo, las cosas no son tan sencillas. El salario diferenciado, de Q1,954.95, es en 23 por ciento menor al pago de Q2,534.15 establecido para las actividades de maquila en el resto del país, que ya resulta insuficiente para garantizar las condiciones mínimas para vivir con dignidad. Eso generó un debate sobre la incoherencia de reducir los pagos, que de por sí ya son bajos.

Por otro lado se cuestionó la legalidad de la medida, ya que supondría un retroceso en los derechos laborales de los trabajadores y resultaría discriminatorio hacia la población de los cuatro municipios, lo que provocó una serie de acciones legales que llegaron hasta la máxima autoridad constitucional.

Sin embargo, la discusión entre los impulsores y detractores del proyecto no alcanzó a abordar otras alternativas que podrían conducir a encontrar incentivos empresariales, sin afectar los derechos de la clase trabajadora.

Es necesario insistir en que la implementación de los salarios mínimos diferenciados no es una opción legal, y por ende, dejan abierta a la búsqueda de otras alternativas para la competitividad y la generación de empleos. La Procuraduría General, opinó de manera desfavorable a la implementación de los salarios mínimos diferenciados. Es permisible aplicar los salarios diferenciados, pero siempre y cuando sean superiores al salario mínimo. A criterio personal la solución para atraer inversión no son las medidas propuestas con pagar salarios bajos y creo que el Estado debe promover otro tipo incentivos a las empresas. Tiene que haber una estabilidad política en el Estado, tiene que haber una certeza jurídica y algunos otros beneficios para

que las empresas se animen a instalar empresas en esas áreas y poder favorecer a los trabajadores.

Estos salarios no serán un incentivo a la migración ya que con esta medida no disminuirían los salarios diferenciados, basándose en tres argumentos, siendo el geográfico porque los municipios seleccionados no coinciden con la migración masiva. La decisión de aplicar un salario diferenciado es contraria a las obligaciones internacionales de derechos humanos adquiridas por el país. Es una medida regresiva que incrementa la situación de vulnerabilidad de las y los trabajadores y sus familias. Es necesario que existan otros medios para estimular las inversiones productivas y fomentar el empleo, que no consista solo en la implementación de los salarios diferenciados.

Los Salarios diferenciados, son impuestos en el país a raíz de influencias políticas, pues se evidencia que los alcaldes de estas circunscripciones económicas fueron quienes requirieron al gobierno la implementación de dichos salarios, pues aducen que al mes reciben más de mil quinientas solicitudes de empleo y la municipalidad no tiene la capacidad de contratación para tanto desempleado.

CONCLUSIONES

1. El derecho laboral establece principios y garantías que deben ser observados dentro de todo el ordenamiento jurídico laboral, por ello al analizar el salario diferenciado violenta el artículo 102 inciso “c” así como principios que se complementan en lo establecido con la Constitución Política de la República de Guatemala, que también establece garantías mínimas para la población en general y como norma suprema de la República toda norma jurídica debe observar lo que la misma establece.
2. El salario es la retribución que el patrono paga al trabajador por la prestación de los servicios. La ley ha establecido un salario mínimo que va en beneficio del trabajador para que tenga una vida digna para él y su familia.
3. El marco legal guatemalteco en materia de salarios mínimos es suficientemente desarrollado y es congruente con los convenios internacionales de trabajo relacionados con el tema. Un aspecto fundamental es que, de acuerdo con el Convenio 131 de la OIT, los salarios mínimos no pueden reducirse. Además en el proceso de discusión y aprobación de los salarios mínimos diferenciados no se cumplieron preceptos establecidos en el Código de Trabajo y en el Reglamento de la Comisión Nacional del Salario.
4. El monto en el que fueron fijados los salarios diferenciados vulnera principios fundamentales del Derecho del Trabajo y de los derechos sociales, como el de progresividad y no regresividad. La regresividad puede ser aceptable en un determinado momento, siempre que sea razonable y

proporcional. La reducción que implican los salarios diferenciados con relación a los vigentes en el año anterior, es claramente desproporcionada y no toma en cuenta las posibilidades reales de las empresas para pagar un salario mayor al que se estableció, lo que le resta razonabilidad.

RECOMENDACIONES

1. Al establecerse un salario diferenciado en el territorio de la República de Guatemala, se deben observar los principios Constitucionales y sobre todo la jerarquía Constitucional a través de la cual toda norma que se emita y se pretenda hacer valer debe estar acorde a lo establecido en la Carta Magna.
2. El establecimiento de un salario diferenciado debe permitir que los trabajadores tengan una vida digna, por ello previo a implementarse deben realizarse los estudios pertinentes para que el mismo le permita al trabajador tener una calidad de vida y cubrir sus necesidades mínimas, así como las de su familia.
3. La forma de lograr el progreso de una región no es el establecimiento de un salario menor al que se necesita para cubrir el costo de la canasta básica, sino más bien mejorar las condiciones ya existentes y lograr que creen fuentes de trabajo sin la explotación del trabajador.
4. Se debe establecer un salario diferenciado para las regiones que así lo ameriten pero no menor al que ya existe, porque de ser así Guatemala estaría contraviniendo los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo a los cuales se ha adherido, pudiendo por ello ser objeto de sanciones.

BIBLIOGRAFÍA

- Agüero Vásquez, Yolanda. *Manual de procedimientos de instrumentos internacionales*. Perú: Talleres Gráficos, 1976.
- Asamblea Nacional Constituyente, *Constitución Política de la República de Guatemala*. Guatemala: Alendro, 1986.
- Barbagelata, Héctor Hugo. *Derecho del trabajo*. 3ra. Ed. Argentina: Heliasta, 2002.
- Cabanellas, Guillermo. *Compendio de derecho laboral*. 4ta. Ed. Argentina: Heliasta, 1995.
- , *Diccionario jurídico elemental*. 4ta. Ed. Argentina: Heliasta, 1995.
- Canessa Montejo, Miguel F. *Manual de derecho de trabajo*. Guatemala: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Rafael Landívar, 2008.
- Clases de trabajo
<http://jorgemachicado.blogspot.com/2010/07/trabajo-clases.html> (Consultado el 09 de abril de 2016).
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. *La supremacía constitucional*. http://stj.col.gob.mx/dh/descargables/pdf_seccion/sistemas_5_2_1.pdf (22 de marzo del 2016).
- Congreso de la República de Guatemala, *Código de Trabajo, Decreto 1441*. Guatemala: Congreso de la República, 1961.
- Consultorio jurídico. *Qué es el salario mínimo diferencial, diferenciado o por regiones*. <http://www.consultoriojuridico.com/que-es-salario-minimo-diferencial-regional> (22 de marzo del 2016).
- Corte de Constitucionalidad. *Corte de Constitucionalidad dicta sentencia de inconstitucionalidad por salarios diferenciados*. http://www.cc.gob.gt/joomlacc/index.php?option=com_content&view=article&id=1652:ccsaldif&catid=47:canoticias. (Consultado 14 de marzo de 2016)

De La Villa, Luis Enrique. *Esquemas del derecho de trabajo*. Guatemala: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Rafael Landívar, 2008.

De La Cueva, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. 18va. Ed. México: Porrúa, 1990.

Echeverría Morataya, Rolando. *Derecho del trabajo*. Guatemala: D&M, 2004.

Fernández Molina, Luis. *Derecho laboral guatemalteco*. Guatemala: Oscar De León Palacios, 1996.

Ferrari, Francisco. *Derecho del trabajo*. México: Combex, 2000.

González Charry, Guillermo. *Derecho del trabajo*. Guatemala: Ediorial Fénix, 1992.

González Rodríguez, Luis Ricardo. *Manual de derecho del trabajo I., lección II: ámbito de aplicación del derecho del trabajo II*. Guatemala: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Rafael Landívar, 2008.

Hernández Márquez, Miguel. *Tratado elemental del derecho de trabajo*. 4ta. Ed. España: José María Bosch, 1949.

Fuentes formales exclusivas o específicas del derecho de trabajo <http://e.se-todo.com/law/8199/index.html?page=8> (Consultado 12 de marzo de 2016).

Fuentes formales exclusivas o específicas del derecho de trabajo <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/sentencia/sentencia.htm> (Consultado el 22 de marzo del 2016).

Fuentes formales exclusivas o específicas del derecho de trabajo <http://www.trabajo.gob.pe/mostrarTemaSNIL.php?codTema=35&tip=20> (Consultado el 12 de marzo de 2016).

Larios Ochaita, Carlos. *Derecho Internacional Público*. Guatemala: GyG, 1998.

Linares López, Luis. F. *Salarios mínimos diferenciados, ¿oportunidad o desaciertos?* Guatemala: Unión Europea, 2015.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social, *Acuerdo gubernativo*, 471-2014 del 2014.

Guatemala: MTPS, 2015.

----- . *Acuerdo gubernativo 472-2014*. Guatemala: MTPS, 2015.

----- . *Acuerdo gubernativo 473-2014 del 2014*. Guatemala: MTPS, 2015.

----- . *Acuerdo gubernativo 474-2014, 2014*. Guatemala: MTPS, 2015.

- Neves Mujica, Javier. *Introducción al derecho laboral*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Perú: Editorial Universitaria, 2004.
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-. *Convenio sobre la protección del salario*, Guatemala: OIT, 1949.
- Ossorio, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Argentina: Editorial Heliasta, 1981.
- Pacas Martínez, Wanda Jacqueline. *Principio de supremacía constitucional y su interpretación en relación a los tratados de derechos humanos suscritos y ratificados por Guatemala a partir de la promulgación de la Constitución Política de 1985*. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala: Editorial Universitaria, 2005.
- Plá Rodríguez, Américo. *Los principios del derecho del trabajo*. De la Villa, Luis Enrique. *Esquemas del derecho de trabajo*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar. Instituto de Investigaciones Jurídicas 2008.
- Qué es el salario mínimo diferencial, diferenciado o por regiones*. <http://www.consultoriojuridico.com/que-es-salario-minimo-diferencial-regional> (22 de marzo de 2016).
- Trabajo en equipo*. <http://jorgemachicado.blogspot.com/2010/07/Trabajo-clases.html> (09 de abril de 2016).
- Reglamento interior de trabajo*. <http://www.trabajo.gob.pe/mostrarTemaSNIL.php?codTema=35&tip=20> (12 de marzo de 2016).
- Ruprecht. *Las gratificaciones laborales, estudios sobre derecho laboral, homenaje a Rafael Caldera*. México: s.d.e., 1980.
- Vásquez González, Ana Lily. *Análisis jurídico de los contratos laborales de los trabajadores del estado de departamento de Guatemala*. Tesis abogada y notaria, USAC. Guatemala: USAC, 2005.
- Ventajas del salario mínimo*. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_177999.pdf sistemas de salarios mínimos múltiples o simples. (05 de marzo de 2016).

Velásquez Ochoa, Walter Ismael. *Contrato individual de trabajo escrito y sus consecuencias jurídicas al no realizarlo. Tesis licenciado en ciencias jurídicas y sociales, USAC. Guatemala: USAC, 2006.*

Walker Linares, Francisco. *Tratado de política laboral y social.* Guatemala: s.d.e., 1999.

Zambrano, Alfonso. *Guía didáctica.* http://www.alfonsozambrano.com/nueva_doctrina/23102011/ndp-teoria_piramide_kelsen.pdf (22 de marzo de 2016)

Vo. Bo.



A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Margarita', written over a horizontal line.

Margarita del Carmen Pérez Cruz
Bibliotecaria General
CUNOR



No. 063-2017

**USAC
CUNOR**

Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro Universitario del Norte



El Director del Centro Universitario del Norte de la Universidad de San Carlos de Guatemala, luego de conocer los dictámenes de la Comisión de Trabajos de Graduación de la carrera de:

LICENCIATURA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES, ABOGACIA Y NOTARIADO

Al trabajo titulado:

**TESIS
ANALISIS CONSTITUCIONAL DEL SALARIO DIFERENCIADO EN GUATEMALA**

Presentado por el (la) estudiante:

SONIA ELIZABETH PELAEZ DUBON

Autoriza el

IMPRIMASE

Cobán, Alta Verapaz 17 de Abril de 2017.

Lic. Erwin Gonzalo Eskenasy Morales
DIRECTOR

