

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



“LAS AFECTACIONES AL SALARIO MÍNIMO QUE REPRESENTA EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO, ENTRE CENTROAMÉRICA, LOS ESTADOS UNIDOS Y REPÚBLICA DOMINICANA EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA”

INGRID LORENA PAZ

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2005.

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

**“LAS AFECTACIONES AL SALARIO MÍNIMO QUE REPRESENTA
EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO, ENTRE CENTROAMÉRICA,
ESTADOS UNIDOS Y REPÚBLICA DOMINICANA EN LA
LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA”**

TESIS

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

INGRID LORENA PAZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, octubre de 2005

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

DECANO:	Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. Eddy Giovanni Orellana Donis
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Lic. Jorge Emilio Morales Quezada
VOCAL V:	Br. Manuel de Jesús Urrutia Osorio
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortíz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. César Landelino Franco López
Vocal:	Lic. José Luis De León García
Secretario:	Lic. Álvaro Hugo Salguero Lemus

Segunda Fase:

Presidente:	Licda. Carmen Díaz Dubón
Vocal:	Licda. María Elisa Sandoval de Aqueche
Secretario:	Lic. Héctor Aqueche Juárez

NOTA: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis”. (Artículo 25 del Reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado)

Licenciado Jorge Augusto Álvarez Arriola
Abogado y Notario

Guatemala, 22 de junio de 2005

Licenciado:
Bonerge Amilcar Mejia Orellana
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.

Señor Decano:

Por este medio de manera atenta me dirijo a usted, con el objeto de manifestarle que por resolución emanada de la Decanatura a su digno cargo, se me nombró Asesor de Tesis de la Bachiller **INGRID LORENA PAZ**, a quien se le aprobó el tema "**LAS AFECTACIONES QUE EL SALARIO MÍNIMO REPRESENTA EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA**", sin embargo, en el desarrollo del trabajo se consideró más apropiado titular el tema "**LAS AFECTACIONES AL SALARIO MÍNIMO QUE REPRESENTA EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO ENTRE CENTROAMÉRICA, ESTADOS UNIDOS Y REPÚBLICA DOMINICANA EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA**".

A la estudiante en mención, se le brindó la asesoría que se requiere para la elaboración de este tipo de investigación y después de varias sesiones de trabajo, se obtuvo una versión final muy interesante que aborda un tema de actualidad nacional y que es desconocido para la mayoría de la población, como lo es el Tratado de Libre Comercio entre los Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana, el cual evidentemente es un Tratado de Libre Comercio mas, que se plantea en el marco globalizador de la hegemonía política y económica de los Estados Unidos, hacia los países de América Latina con economías dependientes.

Con la elaboración del trabajo, la candidata a la licenciatura manifiesta su inquietud de estudiar los aspectos que directa o indirectamente repercutirán sobre el salario mínimo establecido en nuestra legislación laboral, al entrar en vigencia el mencionado tratado. Esta inquietud es válida puesto que en situaciones de pobreza nacional, el valor adquisitivo del salario es el primero en decrecer.

Licenciado Jorge Augusto Álvarez Arriola
Abogado y Notario

Considero, salvo mejor criterio, que el trabajo elaborado por la bachiller **INGRID LORENA PAZ**, llena los requisitos establecidos en el Reglamento de Exámenes Técnicos Profesionales y Público de Tesis, por lo que se emite dictamen favorable a efecto pueda continuarse con el trámite respectivo.

Aprovecho la oportunidad para suscribirme del señor Decano con muestras de mi consideración y respeto.

ID Y ENSEÑAD A TODOS



Lic. Jorge Augusto Álvarez Arriola
Colegiado 5082

Jorge Augusto Álvarez Arriola
Abogado y Notario

UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12
GUATEMALA, C. A.

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES. Guatemala, dieciséis de agosto del año dos mil cinco.-----

Atentamente, pase a la LICDA. CLAUDIA LORENA VALENZUELA VELA, para que
proceda a Revisar el trabajo de Tesis de la estudiante INGRID LORENA PAZ, Intitulado:
"LAS AFECTACIONES AL SALARIO MINIMO QUE REPRESENTA EL TRATADO
DE LIBRE COMERCIO ENTRE CENTROAMERICA, ESTADOS UNIDOS Y
REPÚBLICA DOMINICANA EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA"
y, en su oportunidad emita el dictamen correspondiente.-

~~MIAE/slh~~



Licenciada Claudia Lorena Valenzuela Vela
Abogada y Notaria

Guatemala, 06 de septiembre del 2005.

Licenciado
Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Estimado señor Decano:

Respetuosamente me dirijo a usted, para manifestarle que por resolución emanada de la Decanatura a su digno cargo, se me designo para revisar el trabajo de Tesis de la estudiante **INGRID LORENA PAZ**, intitulado "**LAS AFECTACIONES AL SALARIO MÍNIMO QUE REPRESENTA EL TRATATO DE LIBRE COMERCIO ENTRE CENTROAMÉRICA, ESTADOS UNIDOS Y REPÚBLICA DOMINICANA EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA**", habiendo como consecuencia procedido a revisar el mismo y sugerido algunas modificaciones que fueron debidamente satisfechas. En esa virtud me permito rendir dictamen favorable, toda vez que dicho trabajo de tesis cumple con los requisitos reglamentarios de esta casa de estudios, siendo procedente aceptarlo para su discusión en el examen que para ese fin se programe.

Sin otro particular, me es grato suscribirme del señor Decano,



Claudia Lorena Valenzuela Vela
Colegiada: 4848

Claudia Lorena Valenzuela Vela
ABOGADA Y NOTARIA

18 Calle 31-30 Zona 7, Villa Linda II

Teléfono: 2434-9818

UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES

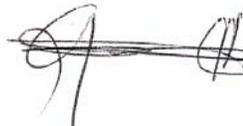


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES. Guatemala, diecisiete de octubre del año dos mil cinco-----

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del
estudiante INGRID LORENA PAZ, intitulado "LAS AFECTACIONES AL SALARIO MÍNIMO
QUE REPRESENTA EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO ENTRE CENTROAMÉRICA,
ESTADOS UNIDOS Y REPÚBLICA DOMINICANA EN LA LEGISLACIÓN LABORAL
GUATEMALTECA", Artículo 22 del Reglamento de Exámenes Técnico Profesional y Público de
tesis.-----

MLAE/trasc






DEDICATORIA

- A Dios: Ser supremo que me brinda sabiduría y fortaleza para lograr mis metas.
- A mi madre: América Consuelo Paz Súchite, por sus sacrificios y esfuerzos.
- A mi esposo: Luis Alfonso González Blanco, por su apoyo incondicional.
- A mis hijos: Diego Alfonso y Samuel Alejandro, joyas preciosas que Dios me ha obsequiado, para iluminar mi vida y mi camino.
- A mis hermanos: Con amor fraterno.
- A mi familia: Por su ayuda.
- A mis amigos: Con cariño.
- A mi pueblo natal: Santa Cruz, Río Hondo, Zacapa.
- A mi Patria: Guatemala.
- A la tricentaria
Universidad de San
Carlos, en especial
a la Facultad de
Ciencias Jurídicas y
Sociales: Templo de saber y enseñanza, con profundo agradecimiento.

ÍNDICE

	Pág
Introducción	i

CAPÍTULO I

1.	Derecho laboral	1
1.1	Denominaciones	2
1.2	Definición	3
1.3	Naturaleza jurídica	4
1.4	Principios generales del derecho del trabajo	8
1.4.1	Definiciones	8
1.4.2	Irrenunciabilidad	9
1.4.3	Tutelaridad	10
1.4.4	Continuidad o de estabilidad	10
1.4.5	Sencillez	11
1.5	Principios que recoge nuestro ordenamiento jurídico laboral	12
1.5.1	Garantías mínimas sociales	12
1.5.2	Los derechos de los trabajadores son irrenunciables	12
1.5.3	El derecho del trabajo es realista y objetivo	13
1.5.4	El derecho del trabajo es una rama del derecho público ...	13
1.5.5	El derecho del trabajo es hondamente democrático.	13
1.5.6	El derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores.	13

CAPÍTULO II

2	Salario mínimo	15
2.1	Generalidades sobre el salario	15
2.2	Salario mínimo: antecedentes	15
2.3	Definición de salario.	17
2.4	Definición de salario mínimo.	17

2.5	Características del salario mínimo	18
2.5.1	Periodicidad.....	18
2.5.2	Generalidad	18
2.5.3	Uniformidad	18
2.5.4	Garantía mínima	19
2.5.5	Obligatoriedad	19
2.6	Regulación legal	20
2.7	Instituciones encargadas de la implantación del salario mínimo ...	22
2.8	Importancia de su positividad	22
2.8.1	Desventajas	22
2.8.2	Ventajas	23

CAPÍTULO III

3	El Tratado de Libre Comercio	25
3.1	Antecedentes	25
3.2	Definición	27
3.3	Diferentes tratados	28
3.3.1	Zona de libre comercio	28
3.3.2	Unión aduanera	29
3.3.3	Unión económica	29
3.4	Contexto socio político y jurídico	30

CAPÍTULO IV

4	El Tratado de Libre Comercio entre Centroamérica, los Estados Unidos de Norteamérica y República Dominicana.	33
4.1	Antecedentes Históricos	33
4.2	Definición	35
4.3	Análisis de su aplicación	36
4.3.1	Aplicación de la cláusula de nación más favorecida	36

4.3.2	De las barreras no arancelarias	37
-------	---------------------------------------	----

CAPÍTULO V

5	Análisis de las afectaciones que el Tratado de Libre comercio entre entre Centroamérica, Estados Unidos y República Dominicana, podría representar al salario mínimo en la legislación laboral guatemalteca.	41
5.1	Análisis del capítulo XVI del tratado	41
5.2	Afectaciones que sufrirá el salario mínimo, derivadas del propio desarrollo del Tratado de Libre Comercio	44
5.2.1	El Tratado de Libre Comercio afectará la soberanía del Estado de Guatemala.	48
5.2.2	El Tratado de Libre Comercio afectará a la pequeña y mediana empresa	49
5.2.3	El Tratado de Libre Comercio afectará a los trabajadores cuya herramienta de trabajo es su mano de obra	51
5.2.4	El Tratado de Libre Comercio afectará la estabilidad laboral y puede provocar desempleo o subempleo.	53
5.2.5	Fijar salarios mínimos por productividad, disminuirá su valor real	56
5.2.6	El Tratado de Libre comercio y el menoscabo del papel de las organizaciones de los trabajadores.	59
5.3	Posición del gobierno de Guatemala en cuanto a las protestas de los trabajadores	60
5.4	Posición de la parte patronal	61

CAPÍTULO VI

6	Análisis comparativo de la experiencia mexicana y canadiense con lo que de conformidad con las normas del Tratado de Libre Comercio podría suceder en Guatemala.	63
---	---	----

6.1	De la experiencia mexicana	63
6.2	Afectaciones a las relaciones laborales en México, luego de haber suscrito el tratado de libre comercio con Estados Unidos de Norte América y Canadá NAFTA.	63
6.3	De la experiencia canadiense.....	69
CONCLUSIONES		71
RECOMENDACIONES		73
BIBLIOGRAFÍA		75

INTRODUCCIÓN

Uno de los requisitos para la obtención del título de Abogado y Notario, es la elaboración de una tesis de grado, con ese propósito el presente trabajo de investigación tiene por finalidad efectuar un análisis de las afectaciones que el Tratado de Libre Comercio entre Centroamérica, los Estados Unidos y la República Dominicana, podría representar al salario mínimo regulado en el ordenamiento jurídico guatemalteco.

Dentro de los fines del Estado se encuentra la protección de la persona y la familia, esta protección adquiere relevancia en lo que se refiere al salario que no obstante no ser un elemento principal, si es esencial en el contrato de trabajo, cualquiera que sea su forma, ya que representa la motivación que tiene una persona para desarrollar un trabajo o profesión de tal forma que le permita satisfacer las necesidades de su familia y en la medida que el trabajador reciba un salario que le permita cubrir esas necesidades, logrará no sólo su desarrollo integral, sino el de su familia.

El Estado de Guatemala, los restantes países centroamericanos y República Dominicana, iniciaron las negociaciones para suscribir un Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos. Este tratado no obstante que es eminentemente comercial que conlleva principalmente el intercambio de bienes, servicios, capital y tecnología, tiene como finalidad última la existencia de un mercado abierto, con el factor competencia implícito. Este tratado se da entre países con economías tan asimétricas, que la competencia no tiene punto de comparación, por lo que resulta obvio que serán los países subdesarrollados los que se encontrarán en franca desventaja.

En el presente trabajo de investigación, se analizan las repercusiones negativas que el Tratado de Libre Comercio, podría tener para Guatemala, especialmente en cuanto al salario mínimo de los trabajadores guatemaltecos se refiere, puesto que las

nuevas formas de producción que practican las empresas trasnacionales, con el objeto de mejorar el producto o servicio prestado, apuntan primordialmente a reducir sus costos de producción, convirtiéndose la productividad en la base para fijar los salarios mínimos, con lo cual se trasgrede la normativa laboral guatemalteca y se atenta contra la integridad del trabajador, todo esto tiene su origen en la no existencia dentro del tratado, de sanciones para las empresas o países que incumplan con pagarle a los trabajadores el salario mínimo o violen otras garantías mínimas que nuestro derecho interno contempla para la protección de los trabajadores.

De esa cuenta el Estado de Guatemala, debe buscar mecanismos que protejan a sus trabajadores, ante las posibles amenazas de las empresas trasnacionales, quienes por todos es conocido, son las principales violadoras de las normas de trabajo.

CAPÍTULO I

1. Derecho Laboral

1.1. Denominaciones

Existen diferentes denominaciones de derecho laboral, para Guillermo Cabanellas, citado por Rolando Chavarría Morataya,¹ estas formas de denominación varían según la etapa histórica de su concepción y cita entre otras las siguientes:

“Derecho industrial: Usado en Francia, porque fue en las industrias donde se originaron las primeras reivindicaciones y leyes obreras, denominación que en un momento resultó inadecuada, pues el término industrial abarca aspectos como los relativos a las patentes de invención, marcas, etc; y por otra parte no involucra a otra clase de ocupaciones.”²

“Derecho obrero: Se fundamentó en el origen de las protestas de la clase trabajadora con el objeto de mejorar sus condiciones de trabajo, pero tiene la inconsistencia que la rama jurídica designada se vea con unilateralismo, lo cual no existe ya que debe tenerse en cuenta que dicha rama no establece sólo derechos de los obreros, sino que contempla también derechos de los patronos y porque además su campo de aplicación abarca trabajadores agrícolas, domésticos y de comercio entre otros, que no necesariamente están considerados como obreros.”³

Derecho social: se le denominó así porque esta rama jurídica tiene fundamento en cuestiones sociales y posiblemente por existir una aproximación con la corriente sociológica marxista, que apareció en la misma etapa de la historia; y además porque fue esa corriente ideológica-política, la que más batalló a favor de las reivindicaciones de los trabajadores; esta denominación adolece de la debilidad de

¹ Chavarría, **Derecho laboral**, pág. 8

² **Ibid.**

³ **Ibid.**

ser un término demasiado amplio, que involucra todos los aspectos sociales, de tal suerte que en su denominación podrían considerarse instituciones como las sociedades mercantiles⁴.

Nuevo derecho: denominación aceptable en tanto no aparecieron otros campos del derecho que necesiten regulación, pero en la actualidad han aparecido nuevas preocupaciones que le imponen al ser humano la necesidad de regularlas, como es el caso de la reglamentación marítima, la reglamentación espacial, la reglamentación ambiental por mencionar algunas⁵.

“Derecho de los trabajadores: denominación que podría parecer apropiada por la proveniencia de esta reglamentación, pero adolece de las inconveniencias de la denominación de derecho obrero, pues no abarca solo derechos de los trabajadores, sino que abarca derechos de los patronos.”⁶

1.2. Definición:

Derecho del trabajo es “la rama del derecho que regula las relaciones jurídicas entre patronos, empresarios y trabajadores y de uno y otros con el Estado en cuanto se refiere al trabajo subordinado.”⁷

El tratadista Rolando Chavarría Morataya, define el derecho del trabajo como “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 también permite a la clase trabajadora mejorar su estatus de vida a través de la negociación de sus condiciones de trabajo.”⁸

⁴ **Ibid.**

⁵ **Ibid.**

⁶ **Ibid.**

⁷ García Bauer, Marta, **En el umbral de una nueva perspectiva histórica, jurídica y económica del derecho laboral**, pág. 6.

⁸ **Ob. Cit;** pág. 15

Por su parte el autor Santos Azuela, define el derecho de trabajo como “un sistema de normas, principios e instituciones jurídicas que regulan relaciones de trabajo con miras a la realización integral y oportuna de la justicia social.”⁹

1.3. Naturaleza jurídica

Para definir la naturaleza jurídica del derecho laboral, debemos comenzar diciendo que a esta rama del derecho al principio se le negaba la autonomía, en razón de lo cual se plantearon una serie de cuestionamientos, en cuanto a su ubicación dentro del derecho público o privado. Para explicar la naturaleza jurídica del derecho laboral existen varias teorías:

Según el tratadista Luis Fernández Molina,¹⁰ son las siguientes:

- 1.3.1. Corriente negativa: Esta corriente niega que en el derecho exista una marcada división. León Duguit, citado por Luis Fernández Molina, señala que el “derecho es indivisible, ya que todas sus normas pretenden un mismo fin, como es la convivencia social. Kelsen indica que toda norma jurídica es estatal y cobra vigencia en la medida que los organismos del Estado la promulguen, de donde no cabe diferenciación alguna ya que toda norma jurídica sirve siempre al interés privado y al interés público.”¹¹
- 1.3.2. “Corriente clásica: se remonta a los juristas de la antigua Roma. Fue Ulpiano quien acuñó la clasificación básica entre derecho público y derecho privado. Él estableció que la diferencia se basaba en el interés que regulaba cada rama. Posteriormente se han desarrollado una serie de criterios que pretenden explicar esa diferenciación, por la relación entre las partes, por la naturaleza del vínculo, por los sujetos que intervienen, etc.

⁹ Santos Azuela, Héctor, **Derecho del trabajo**, pág. 5

¹⁰ Fernández, **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 35

¹¹ **Ibid.**

Esta última división básica del derecho se mantuvo inalterable hasta mediados del siglo pasado cuando la presión de los grupos sociales fue provocando una brecha de lo que se llamó derecho social, como un tercer género del derecho.”¹²

- 1.3.3. “Nuevas corrientes: “Estas parten del concepto de una nueva dinámica del derecho en su conjunto. Consideran superada y obsoleta la división clásica e incorporan algunas posturas adicionales. En respuesta a nuevos fenómenos sociológicos, se han definido nuevas ramas jurídicas que han obligado al replanteamiento de la división clásica. Dentro de las cuales está el derecho social y el derecho mixto.”¹³

Por su parte Chavarría; destaca las teorías siguientes.

- a. “Teoría romana: conocida también como **la teoría del interés en juego**, que parte de una sentencia del jurisconsulto Ulpiano, que explica que derecho público es el que atañe a la conservación de la cosa romana; derecho privado es el que concierne a la utilidad de los particulares. En ese sentido el carácter público o privado de una norma depende del interés que garantiza o protege. Las normas de derecho público corresponden al interés del Estado y estas benefician a la colectividad, que a su vez está representada en ese Estado.

Las normas que rigen los poderes y facultades que se hallan directamente al servicio de todos, (el pueblo), son de derecho público y las normas que se refieren a intereses particulares son de derecho privado.” ¹⁴

- b. Teoría de la naturaleza de la relación: En esta teoría se sostiene que el criterio diferencial entre los derechos, privado y público, debe buscarse en la naturaleza de las relaciones que los sujetos establecen; puede darse una

¹² **Ibid**, pág. 36

¹³ **Ibid**, pág 36

¹⁴ **Ob. Cit**; pag 30

relación de coordinación cuando los sujetos que participan en una relación jurídica se encuentran colocados en un plano de igualdad, con lo cual dan vida a normas de derecho privado; y puede darse una relación de subordinación, cuando las personas que convergen en la relación jurídica no están en igualdad de condiciones (uno de los sujetos es el órgano que representa a la colectividad de un Estado, actúa investido con la calidad del Estado y en ejercicio del poder soberano y el otro actúa como persona integrante de ese Estado, lo cual da existencia a normas de derecho público)¹⁵.

- c. Tesis de roguin. Esta tesis trata de resolver la dificultad de determinar con que calidad participa el Estado en la relación jurídica, estableciendo que si la actividad del órgano de que se trate se encuentra sujeta a una legislación especial, establecida con el propósito de regular la relación en cuestión, ésta es de derecho público; pero si el órgano estatal se somete a la legislación ordinaria, la relación es de derecho privado.

- d. "Tesis de savigny. Este tratadista plantea que si damos una ojeada sobre el conjunto del derecho, lo veremos distribuido en dos ramas: derecho público y derecho privado; que el primero tiene por objeto el Estado, es decir la manifestación orgánica del pueblo; el otro contiene todas las relaciones de derecho existentes entre particulares y es la regla de expresión de todas las relaciones. Que sin embargo estos dos órdenes de derecho tienen muchos rasgos de semejanza y muchos puntos de contacto. Así la constitución de la familia, la autoridad del padre y la obediencia de los hijos, ofrecen una analogía grande con la constitución del Estado, al mismo tiempo muchas corporaciones tienen casi las mismas condiciones de existencia que los individuos. Pero lo que distingue profundamente al derecho público del derecho privado, es que el uno se ocupa del conjunto y considera a los individuos como un objeto secundario, mientras que el otro tiene por objeto

¹⁵ **Ibid**, pág. 31

exclusivo al individuo mismo y no se ocupa más que de su existencia y de sus diferentes estados.”¹⁶

- e. “Tesis de heidelberg. Este autor sintetiza su pensamiento afirmando que el derecho público reglamenta la organización y actividad del Estado y demás organismos dotados de poder público y las relaciones en que intervienen con ese carácter; y que el derecho privado rige la vida del hombre y de las personas jurídicas, carentes de poder público y las relaciones en que intervienen, bien entre sí, bien con titulares del poder público que actúen con carácter de particulares. La tesis anteriormente planteada se fundamenta en parte en la clasificación de los sujetos que participan en la relación jurídica o de la calidad en que participan en la relación jurídica, de esa suerte las relaciones entre particulares siempre serán de derecho privado, pero las relaciones de organismos dotados de poder público podrán ubicarse entre normas de derecho público o de derecho privado.”¹⁷

- f. Naturaleza sui generis del derecho del trabajo: El citado autor dice al respecto que “si queremos determinar la naturaleza del Derecho del Trabajo, debemos partir de la base que cuando hablamos de la naturaleza de una cosa, nos estamos refiriendo a su esencia, lo que le es peculiar o inherente, esto necesariamente nos sitúa en la búsqueda de un atributo intrínseco.”

Podemos hacer un esbozo de ese atributo intrínseco, si tomamos algunos elementos de juicio como los siguientes:

- Si tenemos en cuenta que la política de explotación dirigida por los sectores económicamente poderosos sobre la mayoría de la población,

¹⁶ **Ibid**, pág 31

¹⁷ **Ibid**, pág. 32

empobrecida y agobiada por una condición política y económica adversa, fue capaz de generar una concepción propia del derecho, es fácil comprender que el derecho del trabajo tiene su origen y su razón de ser en la problemática de una clase social oprimida y de allí su esencia social, que se ha venido consolidando con el desarrollo político-democrático de los pueblos.

Luego del pensamiento expuesto en el párrafo anterior, tratamos de poner en evidencia los aspectos que distinguen al derecho del trabajo de otras ramas jurídicas partiendo de la consideración de hechos como los siguientes:

- Las relaciones de trabajo nacen con un espíritu puramente de derecho común (privado), al comparecer patronos y trabajadores a título particular, en forma voluntaria y generalmente espontánea; posteriormente a su nacimiento y durante su vigencia deben observarse obligatoriamente ciertos principios y limitaciones que, autores como el doctor Mario de la Cueva, llaman un estatuto objetivo a favor de los trabajadores, a través del cual el Estado está presente bautizando una relación jurídica que por ese hecho tiene calificación de derecho público.
- Cuando se da una negociación colectiva de trabajo en forma voluntaria entre patronos y trabajadores, al pactar condiciones de trabajo lo hacen de manera mutua; (salvo cuando existe la obligación legal de acudir a esa negociación), con sus propias estrategias de negociación, en las que podría no existir presencia imperativa de ninguna de las partes. Dicho en otras palabras las partes participan a título de particulares, pudiendo hablarse de una relación de derecho común, sin embargo, cuando esa misma negociación es sancionada por el poder

ejecutivo y debe aplicarse también a personas distintas de los contratantes, adquiere características que sólo pueden concebirse en el derecho público. Estos razonamientos hacen evidente de manera sencilla, la peculiaridad dualista del derecho del trabajo, en la clásica dicotomía del derecho.

- Por último queda por determinar que es lo inherente al derecho del trabajo, aquello de lo cual no puede ser despojado sin ser sustancialmente alterado; es decir su sentido social, con el cual persigue el desarrollo integral de la persona del trabajador, a través de mejores condiciones de vida en los ámbitos de educación, instrucción, ocupación, retribución, salud, seguridad e higiene; y una digna supervivencia cuando el trabajador ha rebasado su edad productiva.

1.4. Principios generales del derecho del trabajo.

El derecho en general está cimentado en un conjunto de principios que sirven de base para su sustanciación, son su apoyo y constituyen la base estructural de la ciencia jurídica, expresado de otra forma, son en sí mismos los criterios de justicia que fundamentan el derecho.

El derecho de trabajo lógicamente no puede desligarse del contenido de esos principios, ya que constituye una solución a un problema social, fundamentado en un ideal de justicia que se recoge y formaliza en las reglas y declaraciones de la Constitución Política de la República.

1.4.1. Definiciones

Para Mario Alonzo García, citado por el autor De la Cueva: Principios del derecho del trabajo “son aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho”.¹⁸

Según este autor¹⁹ los principios cumplen con tres funciones que son:

- a) Función informadora: inspiran normas de derecho positivo y en el caso de nuestro derecho interno, están contempladas en el considerando número cuatro del Código de Trabajo y se refiere específicamente al principio de irrenunciabilidad.
- b) Función interpretadora: sirve para resolver casos no previstos e interpretar pasajes oscuros en la ley.
- c) Función Normativa: son fuentes supletorias de derecho o lo que es lo mismo, son creadoras de derecho en caso de laguna de ley.

Entre los principios se encuentran los siguientes:

1.4.2. Irrenunciabilidad.

Este consiste en la prohibición que imponen algunas leyes de trabajo de renunciar a todos los beneficios que por ser éstos de naturaleza de orden público, mínimos y de carácter imperativo, son necesarios para mantener un orden social.

¹⁸ De la Cueva, Mario, *Nuevo derecho mexicano de trabajo*, pág. 25

¹⁹ **Ibid.**

El objetivo principal de este principio es proteger a quien por su condición de debilidad en el aspecto económico, puede ser fácilmente víctima y renunciar al ejercicio de un derecho ante una oferta inferior (que resuelve su necesidad de manera urgente e inmediata); por ello se dice que este principio limita la autonomía de la voluntad, pero es necesario para mantener un equilibrio en la relación contractual.

1.4.3. Tutelaridad.

Este principio se inspira en el derecho sustantivo y en el derecho procesal, es básico y fundamenta el derecho del trabajo porque recoge la protección de la parte débil de la relación contractual, se basa en el principio de la autonomía de la voluntad y protección jurídica preferente. En este sentido podríamos decir que el Código de Trabajo está inspirado en este principio por cuanto la mayoría de sus normas protegen preferentemente al trabajador.

1.4.4. Continuidad o de estabilidad:

Es un principio que le otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, por el incumplimiento grave de las obligaciones por parte del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.

Se trata de un principio que crea un derecho y nunca un deber para el trabajador.

La estabilidad en el trabajo significa la certeza del presente y del futuro. Otorga al trabajador la fuerza y el valor de defender sus derechos pues alguien que no está a merced de otro, tiene certeza que nada ni nadie puede impedir sus acciones.

Este principio tiene doble naturaleza, puesto que es un derecho del trabajador a permanecer en su trabajo, en tanto no incumpla con sus obligaciones y no dé causa para su separación y además es la fuente y garantía de otro principio fundamental en la vida del trabajador, que es el derecho de antigüedad.

El principio de continuidad o estabilidad se subdivide: en estabilidad absoluta y estabilidad relativa.

Estabilidad absoluta: Se da cuando se le niega al patrono de manera total la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad, y únicamente se permite la disolución por causas justificadas que deberán probarse ante el órgano jurisdiccional.

Estabilidad relativa: cuando se autoriza al patrono en grado variable a disolver la relación de trabajo, por un acto unilateral de su voluntad, mediante el pago de una indemnización.

1.4.5. Sencillez:

Partiendo de la base que el derecho laboral va dirigido a un sector abundantemente mayor de la población que no tiene acceso a niveles altos de preparación y educación, la normativa debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación, sin perjuicio de la sustentación jurídica.

Este principio se materializa con mayor relevancia en el derecho procesal del trabajo, al invocarse constantemente la vocación no formalista del derecho, en beneficio de esa gran mayoría laboral.

No obstante lo anterior, existen ciertos límites a tan proclamada informalidad, a riesgo de afectar su propia estructura y orden sistemático, proclive a un abandono. No se trata, como algunos afirman, de una disciplina antiformalista; en todo caso es una disciplina no formalista, ya que existen ciertas formalidades que nunca deben pasarse por alto, toda vez que son parte del mundo jurídico.

1.5. Principios que recoge nuestro ordenamiento jurídico laboral, mencionados por Fernández Molina,²⁰

Estos principios se encuentran en los considerandos del Decreto número 1441, donde también están incluidas algunas de sus características:

1.5.1. Principio de garantías mínimas sociales: significa que las prestaciones que el Estado ha regulado a favor de los trabajadores, vienen a ser el límite mínimo que los patronos están obligados a otorgar como consecuencia de cualquier relación laboral. Este mínimo de prestaciones constituye un status invulnerable, a través del cual el Estado está indirectamente presente en toda relación de trabajo. Entre estas garantías se podría mencionar la obligación que tienen los patronos a emplear un alto porcentaje de trabajadores guatemaltecos, los límites máximos de las jornadas de trabajo, la obligación patronal de pagar salarios mínimos y la obligación del Estado de fijar en forma periódica esos salarios mínimos para cada actividad económica.

1.5.2. Los derechos de los trabajadores son irrenunciables. Este principio está íntimamente vinculado con el anterior, puesto que aquel principio indica que las garantías son mínimas y éste que son mínimas e irrenunciables, por esta razón adquiere categoría de principio fundamental.

²⁰ Ob. Cit; pág. 18

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

1.5.4. El derecho del trabajo es una rama del derecho público, ello significa que en su aplicación prevalece el interés social o colectivo ante el derecho privado.

1.5.5. El derecho del trabajo es hondamente democrático, porque esta orientado a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población.

1.5.6. El derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente. Este principio se manifiesta en los casos en que existen suficientes elementos de juicio para considerar que por situaciones materiales del hecho, una de las partes está en desventaja para negociar o establecer formas contractuales o procedimentales equánimes, siendo necesario promulgar disposiciones legales pertinentes que compensen esa desigualdad.

CAPÍTULO II

2. Salario mínimo

2.1. Generalidades sobre el salario:

Un elemento esencial en las relaciones de trabajo es el salario, que reviste vital importancia para el trabajador, por esta razón ha sido protegido y, el Estado como garante de los derechos fundamentales del hombre, lo ha elevado a nivel de garantía constitucional mínima e irrenunciable, según lo regulado en la literal f) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

2.2. Salario mínimo: antecedentes: ²¹

El origen del salario mínimo se remonta al año 2000 antes de Cristo, pues se encontraba contemplado en el Código de Hamurabi, y era aplicable a artesanos, jornaleros, tejedores, carpinteros etc. no obstante que no se le catalogaba como salario mínimo. También se pueden encontrar antecedentes de éste en culturas y legislaciones griegas y romanas, pero no fue sino hasta el triunfo de la Revolución Francesa cuando se le catalogó como tal, al surgir el derecho de trabajo y otras instituciones de derecho.

Nueva Zelanda fue pionera en el establecimiento del salario mínimo en 1894, donde también se establecieron los Consejos de Salario, que eran los encargados de la fijación de salarios mínimos.

En 1896 el salario mínimo fue establecido en el Estado australiano de Victoria. Mientras que la metrópoli Británica lo adoptó hasta 1909, cuando Gran Bretaña fijó

²¹ Cabanellas, Guillermo. *Tratado de política laboral y social*, tomo II, pág. 94

las tasas llamadas Trade Board, con participación de representantes de patronos, obreros y del Estado.

Con el argumento de garantizar un salario que asegurara condiciones decorosas de existencia y como respuesta al descontento, la miseria y la injusticia social, el Artículo 427 del Tratado de Versalles reguló el salario mínimo.

En la Convención 26 de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo efectuada en 1928, se adoptó el salario mínimo y se instituyeron métodos para su fijación, de tal suerte que a partir de esa fecha, todo miembro de la organización que hubiere ratificado el convenio, se comprometía a instituir y a conservar métodos que permitieran fijar las tarifas mínimas de salarios para los trabajadores, ya fuera empleados en la industria o en parte de ella; esta fijación, debía darse únicamente cuando no existiera un régimen eficaz para implantar salarios mediante convenios colectivos, o de otro modo y donde los salarios fueran excepcionalmente bajos.

En Hispanoamérica, el primer país en instituir el salario mínimo, fue Perú en el año 1916.

Con la revolución de octubre de 1944, Guatemala dio apertura a una legislación laboral de vanguardia, a través de la promulgación constitucional y la creación del Código de Trabajo.

El primero de mayo de 1947, con la promulgación del Decreto 300 del Congreso de la República, se crearon las primeras comisiones tripartitas para revisión

periódica del salario mínimo; En 1954, se creó la Comisión Nacional del Salario, institución encargada de asesorar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en la política general del salario.

2.3. Definición de salario:

Entre las definiciones más aceptadas de **salario** encontramos:

Para la Academia Española y Escriche, citada por Cabanellas y Alcalá-Zamora y Castillo ²² “El Salario es el estipendio o recompensa que los amos dan a los criados, por razón de su empleo o servicio o trabajo.” “Salario significa también la retribución de los servicios personales, lo cual es atinado por cuanto permite incluir los sueldos de los empleados y técnicos.”

Alcalá-Zamora y Castillo, concluye que “Salario es el conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en una relación subordinada laboral.”

2.4. Definición de salario mínimo:

Definiendo al **salario mínimo** podemos decir que a éste se le conoce como: “un limite retributivo de carácter laboral el cual no se puede disminuir, ni siquiera con el consentimiento de la relación laboral. Es en sí, la suma menor con que puede remunerarse determinado trabajo, en el lugar y el tiempo convenido. “²³

²² **Ibid**, pág 93

²³ García, **Ob. Cit**; pág. 110.

El Código de Trabajo guatemalteco, lo considera como “aquel que cubra las necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.”

2.5. Características del salario mínimo

Para la licenciada García Bauer,²⁴ las características del salario mínimo son las siguientes:

2.5.1. Periodicidad: Respecto a esta característica, uno de los mayores problemas que ha enfrentado Guatemala, es la falta de revisión del salario durante años. Esta revisión debería realizarse por lo menos anualmente. Esto porque en situaciones de pobreza nacional, el valor adquisitivo de los salarios es el primero en decrecer; y es en ese momento cuando se hace necesario el establecimiento de nuevas tarifas retributivas adecuadas para la subsistencia de los trabajadores. Es decir debe revisarse periódicamente para compensarlo y adecuarlo a la inflación que se vive.

2.5.2. Generalidad: Como generalidad debe entenderse aquella característica que obliga a fijar un salario mínimo, lo cual constituye en la actualidad un mandato constitucional. De observancia general, para determinada área geográfica o profesión.

2.5.3. Uniformidad: Significa que el salario mínimo debe ser similar para todas las personas que desarrollen la misma labor, en función de lo que establece el Código de Trabajo en cuanto que se refiere que a igual trabajo, igual salario.

²⁴ **Ibid;** página 111.

2.5.4. Garantía mínima: La figura del salario mínimo como su nombre lo indica, constituye una garantía mínima establecida en la Constitución y en las leyes y convenios de trabajo a favor de los trabajadores.

2.5.5. Obligatoriedad: El salario mínimo puede considerarse de carácter obligatorio, desde dos puntos de vista:

a) Obligatoriedad en su fijación y revisión: en este sentido se lleva a cabo en forma imperativa. Se revisan periódicamente los salarios mínimos vigentes por medio de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos.

b) Obligatoriedad para el patrono y los trabajadores. El patrono tiene la obligación de pagar al trabajador el salario mínimo estipulado en la ley. En caso contrario el trabajador tiene el derecho de obtener un reajuste de salario y para el efecto, puede emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Atendiendo la regulación contenida en el Código de Trabajo, se podrían resumir las características del salario mínimo de la manera siguiente:

- a. Es creado por medio de un sistema de determinación legal.
- b. No permite estipulación inferior al mínimo determinado.
- c. Es de fijación periódica.
- d. Tiende a cubrir necesidades normales del trabajador y su familia.
- e. Modifica automáticamente todos los contratos individuales y colectivos de trabajo.
- f. Se rige por factores externos (capacidad de la empresa, condiciones de vida de determinada región, etc.)

2.6. Regulación legal

Para Cabanellas y Alcalá-Zamora y Castillo,²⁵ la determinación de la cuantía del salario mínimo está fijada por la ley, por los convenios colectivos, por los usos y costumbres o muy rara vez por el acuerdo de las partes en el contrato de trabajo.

Para la fijación del salario deben atenderse diversas circunstancias, como las zonas geográficas, las modalidades de la localidad, la actitud o categoría profesional de los trabajadores, la jerarquía que se conceda a la labor, la clase, calidad y forma del trabajo prestado y ciertos factores de orden internacional como importaciones, exportaciones entre otros.

En Guatemala, la fijación del salario mínimo se encuentra regulada en el Código de Trabajo y señala que se debe fijar conforme se determina en ese normativo, 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 y agrícola. Debe tomarse 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 debe hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio alzado o a destajo.

Cabe hacer la observación, que el Código de Trabajo regula la forma en que se deben fijar los salarios mínimos de los trabajadores del sector privado, no así la forma en que se deben fijar los salarios mínimos de los trabajadores del Estado. En este supuesto, el Estado y sus instituciones descentralizadas, deben hacer

²⁵ Ob. Cit; pág. 112.

anualmente en sus respectivos presupuestos, las modificaciones al caso, para que ningún trabajador devengue un salario inferior al mínimo que le corresponda.

La fijación de salarios mínimos está a cargo de la Comisión Nacional del Salario, organismo técnico y consultivo de las comisiones paritarias, adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que se encarga de asesorar a dicho Ministerio, en lo que respecta a política salarial.

La licenciada García Bauer, ²⁶menciona que en la fijación de salarios, se debe tener en cuenta las encuestas que sobre el costo de la vida levante la Dirección General de Estadística, como precio de la vivienda, del vestido, de las substancias alimenticias de primera necesidad que consuman los trabajadores, las posibilidades patronales, las facilidades que los patronos proporcionen a los trabajadores en lo relativo a la habitación, tierra para cultivo, leña y demás prestaciones que disminuyan el costo de la vida de éstos.

Resumiendo lo anterior podemos decir que en Guatemala para fijar el salario mínimo, deben atenderse circunstancias como las siguientes:

- Región de que se trate.
- Las particulares condiciones del trabajo en cuanto a :
 - a. Región
 - b. Industria (industrial, comercial, ganadera o agrícola)

²⁶ Ob. Cit; pág. 112.

- La forma de pago del salario.
 - c. Por unidad de tiempo.
 - d. Por unidad de obra.
 - e. Por participación.

2.7. Las instituciones encargadas de la implantación del salario mínimo son:

-Comisión Nacional del Salario.

-Comisiones Paritarias del Salario mínimo, en cada circunscripción económica.

Integrada de la siguiente manera:

- a) Parte Patronal: dos patronos.
- b) Parte Trabajadora: dos trabajadores sindicalizados .
- c) Estado: un inspector de trabajo.

2.8. Importancia de su positividad

Cabanellas y Alcalá Zamora y Castillo, enumeran algunas de las ventajas y desventajas que representa el salario mínimo así: ²⁷

2.8.1. Desventajas

La doctrina se muestra muy dividida en cuanto a la conveniencia de establecer mínimos salariales obligatorios. Los argumentos en contra de una legislación sobre salarios mínimos pueden resumirse así:

- a) Debe regir la ley de la oferta y la demanda y por tanto establecerse los salarios sin intervención alguna del legislador;

²⁷ Ob. Cit. pág. 114

- b) El salario mínimo impide la libre competencia entre los productores y provoca serias perturbaciones económicas al no tener en cuenta la relación rendimiento-producción;
- c) Ataca a la producción en la empresa desde el momento en que asegura al trabajador un ingreso sin tener en cuenta cuál es su productividad;
- d) El salario mínimo se convierte bien pronto en salario máximo e iguala a todos los trabajadores en un mismo nivel, con desprecio así de las propias condiciones laborales, la capacidad y el rendimiento individual;
- e) No contempla las necesidades del trabajador porque estas varían con mucha mayor rapidez que las tasas sobre el salario mínimo;
- f) Se provoca un inmediato aumento en los costos que termina por hacer irrisoria la ventaja que pretendía lograrse con su fijación;
- g) Si el salario mínimo es inferior a lo que estatuye la tasa corriente de los salarios, carece de objeto; y si por el contrario es superior a lo normal, la aplicación del mismo provocará la ruina del empresario;
- h) Señala una intervención del Estado que se orienta muchas veces hacía el salario político y desvirtúa, en definitiva la verdadera finalidad de su establecimiento.

2.8.2. Ventajas

- a) Aumenta el nivel intelectual y moral de los trabajadores, así como el poder adquisitivo de éstos, con lo cual resultan beneficiados en definitiva los propios empresarios;
- b) Un salario inferior al necesario para subsistir provoca conflictos y malestar en la clase trabajadora y como consecuencia una situación de general inestabilidad.

- c) Pone en un mismo plano de igualdad a todos los empresarios y obliga a éstos a perfeccionar sus métodos de trabajo y a utilizar sistemas técnicos a fin de obtener las posibilidades para abonar esa retribución mínima;
- d) Protege al núcleo familiar y a la sociedad toda y evita así la injusticia que significa abonar una retribución insuficiente;
- e) Se justifica además, por el intervencionismo estatal que no puede permanecer indiferente ante la situación de hecho que deriva de retribuciones inferiores a aquellas que corresponden a la producción que el trabajador realiza en beneficio de la empresa.

Por los altos índices inflacionarios de nuestras economías, a veces el aumento de los salarios mínimos constituyen únicamente reajustes, por lo que la importancia de la fijación y de la positividad del salario mínimo es, sin duda, la de garantizar a todo trabajador una remuneración que le permita vivir en condiciones decorosas, que le garanticen una existencia digna; y es allí donde radica esa necesidad de asegurar salarios mínimos decorosos a los trabajadores y se justifica como un contrapeso a un presunto poder de controlar el mercado por parte de los empresarios.

La importancia de su positividad radica precisamente en velar porque anualmente se revisen los salarios mínimos que le permitan a los guatemaltecos, tener la oportunidad de lograr su desarrollo personal y el de su familia, que es uno de los fines del Estado.

CAPÍTULO III

3. El Tratado de Libre Comercio

3.1. Antecedentes

La monarquía francesa del antiguo régimen, modelo de muchas otras monarquías en su tiempo, fue tan absoluta como legalista. Cuando Luis XVI, proclamó el Estado soy yo, incluía el poder de encarcelar a cualquier disidente sin juicio o límite de tiempo. Los poderes de Luis XIV, también abarcaban la determinación de lo que sus súbditos podrían contratar vender prestar o comprar con o en el resto del mundo.

Luis XIV, reinó sobre un sistema feudal que recolectó impuestos señoriales, y diezmos eclesiásticos de los aldeanos y controló el comercio interno y externo por medio de los monopolios del Estado. Cualquier venta o traspaso de propiedad valiosa tenía que ser aprobada por el gobierno central. Las importaciones y exportaciones estaban sujetas a la previa aprobación y a inspecciones sorpresivas. El comercio con las colonias excluía a los comerciantes de otras naciones, excepto aquellas aliadas con la monarquía francesa.

En un intento de implementar su llamado a la libertad, equidad y fraternidad, la Revolución Francesa abrogó muchas instituciones feudales incluyendo las restricciones a la libertad de contratar y algunas leyes otorgaron a los particulares la libertad de obligarse contractualmente al establecer que los contratos legalmente celebrados tenían la fuerza de ley entre las partes.

Sin embargo, la libertad de contratar no fue sinónimo del libre comercio internacional, ya que muchas de las naciones siguieron restringiendo su comercio

internacional durante el siglo XIX y buena parte del siglo XX, controlando las exportaciones e importaciones a través de cárteles y monopolios ²⁸.

Durante el siglo XIX, la industrialización en Europa y América del Norte incrementó el volumen y la importancia del comercio internacional. Los países desarrollados importaban materias primas y alimentos de todo el mundo y exportaban bienes manufacturados. Debido a que los propietarios de los negocios en los países industrializados retenían los beneficios generados por el comercio y la manufactura, las gentes de otras partes del mundo no podían proveerse de la tecnología necesaria para competir con las industrias de Europa y América del Norte. Sin esta nueva tecnología, continuaron vendiendo materias primas y adquiriendo bienes manufacturados. La principal excepción a este mecanismo fue Japón, cuyo fuerte gobierno protegió a los productores locales de la competencia foránea y encaminó el capital del país hacia el sector industrial. En el siglo XX, el mundo estaba dividido en dos partes desiguales: los países industrializados y el resto del mundo, donde los primeros dominaban económicamente y militarmente ²⁹.

En el siglo XX, nuevos desarrollos aceleraron la vía de la globalización y fortalecieron los lazos económicos entre los países. Uno de los cambios más importantes se debió a la baja de los costos de transporte, que se hizo posible por la disponibilidad de combustible barato. Otro desarrollo clave, fue el surgimiento de más y más empresas multinacionales, o corporaciones con operaciones económicas en más de un país. Un tercer factor que ha promovido la globalización ha sido la creación de instituciones económicas internacionales, como el Banco Internacional para la Reconstrucción y el Desarrollo (BIRD, integrado en el Banco Mundial), el Fondo Monetario Internacional (FMI) o la Organización Mundial del Comercio (OMC), para ayudar a regular el flujo comercial y monetario entre las naciones. Por último, los avances en las telecomunicaciones y en la informática han facilitado mucho a los

²⁸ Kozolchyk, Boris, *El tratado de libre comercio en su contexto histórico y social*, pág 13

²⁹ Microsoft, Encarta 2005, *Biblioteca de consulta, la economía mundial*, (octubre de 2004)

empresarios la gestión económica coordinada entre las divisiones corporativas, los clientes y los vendedores en diferentes partes del mundo³⁰.

La era del libre comercio internacional, nació al final de la segunda guerra Mundial, luego de la reconstrucción de la devastada Europa Occidental.

A partir de la II Guerra Mundial, se crearon organizaciones internacionales para fomentar el comercio entre países, eliminando las barreras al mismo, ya fuesen arancelarias o no arancelarias. El Acuerdo General sobre Aranceles y Comercio, más conocido como GATT, firmado por 23 países no comunistas en 1947, fue el primer acuerdo multinacional que intentaba reducir las restricciones al comercio; con el tiempo llegaría a englobar a más de 100 países y afectar al 80% del comercio mundial. A partir de 1947, el GATT organizó una serie de conferencias internacionales o “rondas” de negociación multilateral, siendo la última la denominada Ronda Uruguay, que finalizó en 1993 y en la que se acordó reemplazar el GATT por la Organización Mundial del Comercio (OMC). Las previsiones de ésta para el siglo XXI suponían un incremento del 25% del comercio internacional, lo que equivaldría a un incremento de 500.000 millones de dólares en el conjunto de la renta mundial.

3.2. Definición

Tratado de Libre Comercio –TLC- es un acuerdo entre países que se lleva a cabo para facilitar el comercio a través de normas mutuamente acordadas, claras y estables, que crean derechos y obligaciones de mutuo beneficio, mediante la eliminación de barreras arancelarias y no arancelarias.

³⁰ **Ibid.**

3.3. Diferentes tratados

Los tratados tienen contenido político o comercial. Los políticos pueden, por ejemplo, referirse a la mutua defensa en caso de ataques exteriores (que no serán válidos, por supuesto, si violan la Carta de las Naciones Unidas), a la garantía y respeto de un determinado estatus (así, se acuerda que una de las partes será considerada neutral en una guerra concreta). También pueden referirse a la preservación de las fronteras existentes. Los tratados comerciales regulan cuestiones económicas, como la reducción de aranceles para los productos importados que procedan de la otra parte del acuerdo. Más recientemente, estos tratados contienen la llamada “cláusula de nación más favorecida”, con lo que cada signatario deberá dispensar al otro el mismo tratamiento que se haya dado o se dé en el futuro a una tercera nación. El tratado multilateral más importante de este tipo es el GATT (Acuerdo General sobre Aranceles y Comercio), que asegura igual tratamiento a los nacionales de cualquiera de los países signatarios. Otro tipo de tratados establece el sometimiento de las disputas entre las partes al arbitraje de tribunales especiales o de instituciones como el Tribunal Permanente de Arbitraje o el Tribunal Internacional de Justicia.

Se pueden distinguir tres tipos de tratados comerciales: zona de libre comercio, unión aduanera y unión económica.

3.3.1. Zona de libre comercio

En una zona de libre comercio los países firmantes del tratado se comprometen a anular entre sí los aranceles en frontera, es decir, los precios de todos los productos comerciados entre ellos serán los mismos para todos los integrantes de la zona, de forma que un país no puede aumentar (mediante aranceles a la importación), el precio de los bienes producidos en otro país que forma parte de la zona de libre comercio. Como ejemplo de este tipo de acuerdos comerciales internacionales pueden citarse la

Asociación Europea de Libre Comercio (EFTA) y el Tratado de Libre Comercio Norteamericano (TLC).³¹

3.3.2. Unión aduanera

“Territorio aduanero único dentro del cual se ha eliminado los aranceles y otras restricciones al comercio para los países miembros de la unión, manteniéndose un arancel externo común frente a terceros países. Se diferencia de las áreas de libre comercio, pues éstas permiten el libre comercio entre los países miembros, pero permiten aranceles nacionales separados para terceros países. A causa de sus políticas de aranceles comunes y de la necesidad de cierto grado de integración de las políticas fiscales y monetarias de los países miembros, una unión aduanera exige un cierto grado de unión política.”³²

Una unión aduanera es una ampliación de los beneficios derivados de una zona de libre comercio. En una unión aduanera, además de eliminarse los aranceles internos para los países miembros de la unión, se crea un Arancel Externo Común (AEC) para todos los Estados. Cualquier país de la unión que importe bienes producidos por otro país no perteneciente a la unión aplicará a estos bienes, el mismo arancel. Las uniones aduaneras suelen permitir también la libre circulación de personas y capitales por todos los territorios de los países miembros, lo que permite la libre adquisición de bienes de consumo y empresas de los ciudadanos de un país en el resto de los países pertenecientes al acuerdo comercial. El ejemplo más destacado de unión aduanera fue la Comunidad Económica Europea, germen de la Unión Europea (UE).

Su creación favorece el comercio y la industria dentro de la unión, al permitir que cada país miembro se especialice en la producción de los bienes que producen de forma más eficiente debido sobre todo, a sus dotaciones de recursos. Además, permite

³¹ Ob. Cit; (octubre de 2004.)

³² **Ibid.**

que los países importen a precios menores bienes que necesitan, ya sea para producir otros bienes, o porque no pueden fabricarlos.

3.3.3. Unión económica

“Representa el grado sumo de integración comercial entre distintos países. Además de los beneficios derivados de la unión aduanera, se produce una integración económica plena al eliminarse las distintas monedas de los países integrantes de la unión, creándose un único banco central para todos ellos. La Unión Económica Europea constituye una unión económica plena desde 1999, al finalizar el proceso de convergencia entre los países miembros y crearse una moneda única, el euro.”³³

3.4. Contexto socio político y jurídico.

El contexto socio político y jurídico de un país, es la base estructural sobre la cual se celebran los contratos comerciales y de manera muy especial los Tratados de Libre Comercio, que constituyen decisiones de Estado que lógicamente deberían contar con la anuencia de la mayoría de los sectores que coexisten en una sociedad.

El sistema político que impere en cada uno de los países, constituye un elemento esencial para la celebración de los tratados, porque se deberá partir de que los sistemas legales y las condiciones sociales permitan lograr la homogeneidad en las reglas del juego, tales como las libertades a la industria, a la propiedad privada etc. que son principios fundamentales para cualquier intercambio comercial.

Por otra parte, el intercambio de mercancías y servicios requiere de reglas jurídicas de vigencia continua, cuyo propósito sea asegurar que los derechos y

³³ **Ibid.**

obligaciones adquiridas, asumidas o impuestas en cada uno de los Estados partes, el embarque o el pago de las mercancías o servicios, no se pierda o disminuya cuando crucen la frontera nacional. Una vida jurídica que carezca de continuidad no sólo genera la proliferación de disputas innecesarias, sino también desalienta la asunción de riesgos jurídicos comerciales.

Un ejemplo de ello puede darse cuando en un país se exigen mayores formalidades para la misma transacción que en el otro. Arizona es un estado en donde la compra de una propiedad, puede llevarse a cabo por medio de un informal convenio y recibo de depósito, pero ello no es permitido en nuestro país, en donde se requiere una serie de formalidades, y ello podría hacer invalido un contrato, o no ser ejecutable .

En Guatemala, donde la burocracia en los trámites legales de cualquier índole es excesiva, la implementación de un tratado de libre comercio, representa un reto mayúsculo, porque las reformas deben ser, además de legales, estructurales o axiológicas debido a actitudes y valores contrapuestos.

Para resolver este tipo de problemas se debe no solo armonizar las normas, las leyes, sino uniformar las practicas comerciales, pero velando porque dichas reformas no menoscaben los derechos que la constitución garantiza.

CAPÍTULO IV

4. El Tratado de Libre Comercio entre Centroamérica, Estados Unidos y República Dominicana.

4.1 Antecedentes históricos:

El proceso de integración centroamericana dio un giro trascendental en 1991, año en que los presidentes centroamericanos sellaron su voluntad de avanzar como una región integrada hacia la consecución de una comunidad centroamericana. Fue así como concluyeron el llamado proceso de Esquipulas, para alcanzar la paz firme y duradera de la región y suscribieron el Protocolo de la Organización de los Estados Centroamericanos ODECA, llamado Protocolo de Tegucigalpa, con lo que creaban un marco institucional para fortalecer la democracia y el desarrollo de la región, el Sistema de Integración Centroamericana SICA.³⁴

En ese orden de ideas, la formación de grandes bloques económicos y los desafíos del comercio internacional han dado relevancia a los esquemas de integración entre los países latinoamericanos, que han tomado conciencia de las limitaciones y dificultades que enfrentan si actúan individual y separadamente, por lo que Centroamérica ha intentado por casi un siglo su integración regional, sin logros sustanciales hasta la fecha.

A partir de 1995, todos los países centroamericanos forman parte de la Organización Mundial del Comercio y por esta razón han tenido que adecuar su normativa comercial e incorporar nuevas disposiciones, para darle cumplimiento a los compromisos asumidos en ese marco multilateral. De ahí que a nivel regional se estén revisando los instrumentos jurídicos de la integración, para hacer consistente esta

³⁴<http://www.sieca.org.gt/publico/doctos-y-publicaciones/Documentos-analitic> (19/10/2004.)

normativa con los compromisos multilaterales asumidos en el marco de la OMC y adaptarla a las nuevas necesidades y realidades.³⁵

El Acuerdo General de Aranceles (GATT), que existe desde 1947, organizó una serie de conferencias internacionales o “rondas” de negociación multilateral, siendo la última la denominada Ronda Uruguay, que finalizó en 1993, y en la que se acordó reemplazar el GATT por la Organización Mundial del Comercio (OMC). Los efectos del surgimiento de la OMC, han trascendido inclusive al interior de los países, que se han visto obligados a realizar ajustes institucionales generalizados, en el sector público, específicamente en los ministerios e instituciones vinculados al comercio exterior, con el propósito de administrar los acuerdos que se refieren a la normativa comercial, tales como antidumping, subvenciones y derechos compensatorios, salvaguardas, así como los contingentes arancelarios y otros compromisos y derechos relacionados. Algunos países han adoptado leyes generales para la aplicación de los Acuerdos de la Organización Mundial del Comercio y otros han constituido foros o grupos interministeriales de apoyo al proceso de implementación de los acuerdos y han adoptado medidas concretas y específicas para la administración de los contingentes y los niveles arancelarios³⁶.

Por ello podemos decir que el origen del tratado de Libre Comercio entre Centroamérica, los Estados Unidos de Norteamérica y la República Dominicana, lo encontramos en los compromisos que Guatemala y los países que forman parte de Mercado Común Centroamericano, asumieron en la Organización Mundial del Comercio, en el Acuerdo General Sobre Aranceles Aduaneros y Comercio GATT de 1994 y el Acuerdo General Sobre el Comercio de Servicios (GATS).

³⁵ **Ibid.**

³⁶ Kozolchyk, **Ob. Cit;** pág. 5

También tiene mucho que ver, el compromiso renovado en la Cumbre de las Américas celebrado en 1994, en donde acordaron establecer un área de libre comercio que incluyera a todo el hemisferio para el año 2005.

Sin embargo, el acontecimiento más cercano y de mucha influencia, es el Tratado de Libre Comercio suscrito entre México, Canadá y los Estados Unidos de Norteamérica, más conocido como NAFTA, puesto que el Tratado de Libre Comercio entre Centroamérica, los Estados Unidos de Norte América y República Dominicana, ha sido consecuencia de la intención de incorporarse al mismo.

4.2.2 Definición del Tratado de Libre Comercio entre Centroamérica, Estados Unidos y República Dominicana.

El texto del tratado define al mismo como “el acuerdo de estos países que se lleva a cabo para facilitar el comercio a través de normas mutuamente acordadas, claras y estables, que crean derechos y obligaciones de mutuo beneficio, mediante la eliminación de barreras arancelarias y no arancelarias, cuyos objetivos son: estimular la expansión y diversificación del comercio entre las partes; eliminar los obstáculos al comercio y facilitar la circulación transfronteriza de mercancías y servicios entre los territorios de las partes; promover condiciones de competencia leal dentro de la zona de libre comercio; aumentar sustancialmente las oportunidades de inversión en los territorios de las partes; proteger y hacer valer de manera adecuada y efectiva, los derechos de propiedad intelectual en el territorio de cada parte; crear procedimientos eficaces para la aplicación y el cumplimiento de este tratado, para su administración conjunta y para la solución de controversias y establecer lineamientos para la cooperación bilateral, regional y multilateral dirigida a ampliar y mejorar los beneficios de este tratado. “

4.3 **Análisis de su aplicación**

La liberación del comercio internacional ha sido fruto de una serie de negociaciones comerciales o multilaterales, o rondas bajo los auspicios del Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio GATT.

La ratificación de un tratado, convierte a las disposiciones contenidas en el mismo, en ley ordinaria de dicho país, pero queda limitada la facultad para modificar la misma, porque cualquier modificación a dichas disposiciones debe ser acordada por los países partes.

La implementación de un tratado conlleva generalmente la obligación de los países partes, de adecuar la legislación interna al despliegue del comercio.

4.3.1 Aplicación de la cláusula de nación más favorecida.

En casi todos los acuerdos comerciales entre países, se suele crear la denominada cláusula de nación más favorecida, según la cual los beneficios concedidos a un país asociado al acuerdo comercial, deben extenderse a todos los demás países firmantes del mismo. Gracias a esta cláusula, todos los derechos y privilegios concedidos a un país son aplicables al resto de los países miembros de la unión; además, cualquier acuerdo futuro también tendrá efecto en el resto de los países firmantes del acuerdo comercial. Este tipo de cláusula puede ser incondicional (es decir, que se puede aplicar a todos los aspectos no contemplados por el acuerdo comercial, así como a todos los contemplados) o condicionada, es decir, que su aplicación queda limitada a ciertos aspectos comerciales. El hecho de que la cláusula de nación más favorecida pueda estar condicionada se debe a la creencia de que las concesiones realizadas a un país a cambio de ciertos beneficios no tienen por qué ampliarse a otros países que no ofrecen la misma contrapartida.

La cláusula de nación más favorecida se traduce en la igualdad en el trato comercial.

4.3.2 De las barreras no arancelarias

Durante los últimos años se ha incrementado la creación de barreras no arancelarias al comercio internacional. Aunque no siempre se imponen con el objetivo de reducir el comercio, tienen, de hecho este efecto. Entre este tipo de barreras se encuentran las regulaciones nacionales sobre higiene y seguridad, los códigos deontológicos y las políticas impositivas. La subvención pública a determinadas industrias también puede considerarse como una barrera arancelaria al libre comercio, porque estas subvenciones conceden ventajas a las industrias nacionales.

El Tratado de Libre Comercio es eminentemente económico, por eso, cuando se habla de economía mundial no sólo se está hablando de los vínculos internacionales que han existido desde el nacimiento del comercio, sino que se afirma que la producción, el consumo, la inversión, las finanzas y cualquier otra actividad económica se organizan a escala mundial, por lo que las condiciones mundiales determinan las condiciones locales.³⁷

Esto implica que ante un tratado de libre comercio, las instituciones nacionales tienen mucho menos poder para influir sobre su propia actividad económica. Los gobiernos tienen un limitado margen de maniobra para variar el nivel de empleo o cambiar el saldo de la balanza de pagos por medio de su política fiscal o su política monetaria. Tienen que cooperar con otros gobiernos o, en el caso de los países con

³⁷ Microsoft, Encarta 2005; **Ob. Cit;** (octubre de 2004)

economías débiles, ajustarse al entorno económico mundial con las condiciones impuestas por las instituciones internacionales, concretamente el Fondo Monetario Internacional y el Banco Internacional para la Reconstrucción y el Desarrollo (BIRD).

Se ha visto que luego de la suscripción de un tratado de libre comercio, las empresas nacionales han sido sustituidas por grandes multinacionales. Los sistemas bancarios nacionales han quedado subordinados a las empresas financieras internacionales que operan en los distintos mercados de valores del mundo.

En la economía mundial moderna, las relaciones entre personas, regiones y países no son ni accidentales ni pasivas, sino que son mecanismos de integración activos que intensifican y cambian la vida económica internacional.

Uno de los aspectos básicos del comercio internacional, es que los países se especializan en producir determinados bienes y servicios, exportan aquellos en los que están especializados e importan los demás de otros países. Pero hay que matizar esta afirmación cuando se analiza a fondo el complejo comercio internacional. La explicación clásica del comercio internacional se basa en la teoría de la ventaja comparativa, que afirma que los países se especializarán en aquellos bienes y servicios en los que tengan mayores ventajas en costes, es decir, que puedan producirlos con costes relativamente menores que en los demás países.

Cabe mencionar la teoría realizada por David Ricardo, que dice: “ las diferencias en los costes relativos que existen en cada país para producir determinados bienes se deben a que cada país dispone de tecnologías distintas. “³⁸

³⁸ **Ibid.**

“En el siglo XX existe una explicación diferente de la ventaja comparativa. Ahora se dice que ésta se debe a las distintas dotaciones de trabajo y capital (factores de producción). Un país que tenga mucha mano de obra pero poco capital, como la mayoría de los países en vías de desarrollo, se especializará en productos que necesiten mucha mano de obra o, en términos económicos, intensivos en trabajo, mientras que los países que tengan una menor dotación de factor trabajo en relación con la cantidad de capital disponible, como los Estados Unidos, se especializarán en bienes intensivos en capital. “³⁹

El dinamismo del comercio es un elemento esencial del crecimiento económico. Pero puesto que este crecimiento y este comercio implican cambios en la estructura económica, habrá quien gane y quien pierda; incluso aceptando que existen ganancias netas a largo plazo derivadas del comercio, los procesos de ajuste pueden ser muy duros y perjudicar a algunos países, regiones, empresas o personas. Por ejemplo, si analizamos el Tratado de Libre Comercio del Norte, se puede demostrar empíricamente que el crecimiento de las exportaciones de bienes manufacturados por parte de los países del sur ha supuesto una especialización de estos países en la producción de bienes manufacturados que requieren una mano de obra poco cualificada, y que los países del norte se han especializado en productos que requieren la utilización de mano de obra altamente cualificada, lo que ha producido una caída relativa de los salarios que cobran los trabajadores poco cualificados en el norte.

El abandono de las viejas industrias en el norte, debido a la creciente competencia ejercida por los nuevos países industrializados del sur, puede ser beneficioso para todos a largo plazo, pero a corto plazo puede crear desempleo o reducir los salarios de los trabajadores de estas industrias en el norte. De igual forma, no todos los países del sur se han visto beneficiados por la mayor integración de la economía mundial; a medida que se liberalizaban sus economías algunas industrias

³⁹ Ibid.

desaparecían a causa de la competencia exterior sin que se estuvieran creando nuevas industrias que compensaran esta pérdida.

Las condiciones económicas predominantes en un país dependen en gran medida de lo que ocurra en la economía mundial. Ésta se materializa en el comercio internacional, la producción global y las finanzas internacionales. Otros vínculos integradores de las diferentes economías nacionales en una única economía mundial, son las migraciones y la difusión internacional de la tecnología.

Aunque todas estas fuerzas vinculan sus economías con una economía mundial, el resultado no es homogéneo, como lo demuestra el desigual crecimiento económico de los distintos países, al permitir que algunos crezcan muy deprisa, mientras que otros se empobrecen. En los últimos veinte años la brecha entre países ricos y pobres no ha dejado de crecer: si en 1980 el 25% más próspero de la población mundial consumía el 75% de los recursos del planeta (y viceversa), hoy es el 80% más pobre el que sobrevive con el 20% de la riqueza existente.⁴⁰

⁴⁰ **Ibid.**

CAPÍTULO V

5. Análisis de las afectaciones que el Tratado de Libre Comercio entre Centroamérica, Estados Unidos y República Dominicana, podría representar al salario mínimo en la legislación laboral guatemalteca.

5.1 Análisis del capítulo XVI del tratado.

El salario mínimo tiene tal importancia en el ámbito laboral, que ha sido elevado a categoría de “garantía constitucional”, y ha sido colocado a ese nivel precisamente, para que sea respetado por encima de lo normado en la legislación ordinaria interna, cuando ésta última pudiera a través de sus normas, menoscabarlo.

El texto del tratado de libre comercio suscrito entre Centroamérica, Estados Unidos y República Dominicana, ha previsto en su capítulo 16, aspectos relacionados con la legislación laboral y al efecto ha dispuesto lo siguiente:

“Artículo 16.1: Declaración de Compromisos Compartidos

1 Las Partes reafirman sus obligaciones como miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y sus compromisos asumidos en virtud de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento (1998) (Declaración de la OIT) . Cada Parte procurará asegurar que tales principios laborales y los derechos laborales internacionalmente reconocidos establecidos en el Artículo 16.8, sean reconocidos y protegidos por su legislación.

2. Las Partes afirman pleno respeto por sus Constituciones. Reconociendo el derecho de cada Parte de establecer sus propias normas laborales y, consecuentemente, de adoptar o modificar su legislación laboral, 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.”

De la lectura de las anteriores disposiciones, en un primer momento se tiene la percepción que en el tratado se establecen entre otras garantías, el respeto a las normas laborales y por ende el respeto a los derechos que interesan al sector laboral en general; sin embargo, si se analizan a profundidad algunos pasajes de este capítulo, no es posible percibir la existencia de una protección real al trabajador y a los derechos que le son inherentes, por el contrario se vislumbran en lo que no expresa, muchas de las afectaciones que podría representar el tratado de libre comercio, que incluyen el objeto de este trabajo, es decir la afectación al salario mínimo de los trabajadores guatemaltecos.

Estas afectaciones tendrán lugar en forma paralela (aunque indirecta), al desenvolvimiento del propio tratado, que tienen estricta relación con las estrategias de tipo económico que el sector patronal deberá asumir en su afán de ser partícipe competitivo en el despliegue del intercambio comercial, que es el tema especial que el tratado de libre comercio promueve.

Podemos iniciar afirmando que en el capítulo mencionado, en ningún momento se garantiza el acceso al empleo, ni la estabilidad del mismo, tampoco existe garantía de certeza jurídica en cuanto a la fijación de los salarios mínimos, lo cual queda claro en el subnumeral 16.8, que circunscribe la fijación de salarios a una decisión nacional, al regular que: “ El establecimiento de normas y niveles por cada una de las partes respecto de salarios mínimos, no estará sujeto a obligaciones en virtud de este capítulo. Las obligaciones contraídas por cada Parte, conforme a este Capítulo se refieren a la aplicación efectiva del nivel del salario mínimo general establecido por esa Parte”.

Según lo expresado, a criterio de la autora se mantendrán las diferencias salariales entre los países y esto podría tener como consecuencia, las siguientes situaciones:

- Los trabajadores podrían migrar hacia otros países, con el objeto de encontrar mejores oportunidades de empleo, que les permitan a ellos y a su

familia, mejorar su nivel de vida, lo cual podría considerarse positivo, excepto porque cuando ocurre este tipo de movimientos la mayoría de trabajadores que migran a otros países, sufren de discriminación y diversas violaciones a sus derechos humanos.

- Los trabajadores que logren emplearse en el país al cual emigren, se verán obligados a aceptar ingresos por debajo del salario mínimo y condiciones laborales por debajo de los estándares requeridos para los originarios del país de destino. De no aceptar esas condiciones simplemente no obtendrán empleo, o si ya lo tienen, quedarán desempleados.
- En la actualidad el gobierno no muestra mucho interés en el tema de los salarios; con la entrada en vigencia del tratado de libre comercio su atención se centrará en mantener las fuentes de trabajo, no importándole que el costo tenga relación inversa a la elevación del nivel de los salarios de los trabajadores, precisamente porque los bajos salarios constituirán el principal atractivo para atraer a los inversionistas extranjeros. Dicho de otra forma al gobierno le interesará crear y mantener fuentes de trabajo, no importando que los salarios que los trabajadores devenguen no llenen las expectativas mínimas de vida de ellos y de sus familias.

Por su parte el capítulo 11.1.5 del mismo tratado, relativo al comercio transfronterizo de servicios, señala que: “Este capítulo no impone a una Parte ninguna obligación respecto a un nacional de otra Parte que pretenda ingresar a su mercado de trabajo o que tenga empleo permanente en su territorio, ni de conferir derecho a ese nacional, respecto de dicho acceso o empleo.”

Según lo indicado el tratado no garantiza por ejemplo, que nuestros conciudadanos que al amparo del tratado pudieran trabajar en Estados Unidos, tengan derecho a un trabajo en ese país, o que por ello pudieran obtener permisos de trabajo especiales, porque como se expresa, ese país no está obligado y mucho menos

interesado a proporcionar trabajo a los trabajadores provenientes de los otros países parte del tratado. En conclusión y siendo lo referente a nuestro país lo que nos interesa, podríamos decir que en la realidad no estamos adquiriendo un privilegio o un beneficio para el sector laboral guatemalteco.

En el Artículo 16.2.3, el tratado establece: “Ninguna disposición de este Capítulo se interpretará en el sentido de facultar a las autoridades de una Parte para realizar actividades orientadas a hacer cumplir la legislación laboral en el territorio de la otra Parte”. Con esta norma, según se entiende, se elimina la posibilidad de realizar presiones para que un país reconozca y cumpla la legislación laboral de otro país, lo cual también podría tener como consecuencia que las violaciones a los derechos de los trabajadores no puedan ser defendidas de forma alguna.

Resulta obvio que los beneficios del intercambio comercial, como históricamente ha sucedido, serán en mayor medida para los Estados Unidos de Norte América y no para los países económicamente subdesarrollados como el nuestro, lo cual nos lleva necesariamente a pensar que la razón principal por parte de los Estados Unidos para la suscripción del tratado, no es obtener un beneficio mutuo con los países parte, sino formar un bloque para hacerle frente de mejor manera a la Unión Europea y a Japón.

Posiblemente sea necesario aclarar que las condiciones mencionadas podrán variar respecto de los otros países partes del tratado, pero en este trabajo me refiero al único país desarrollado que es parte del mismo, porque es en relación con él, que los demás países no veremos en franca desventaja.

5.2 Afectaciones que sufrirá el salario mínimo, derivadas del propio desenvolvimiento del tratado de libre comercio.

Una de las más importantes líneas de avanzada de la globalización es la de tipo comercial, que se representa a través de la libertad de comercio, la eliminación de

barreras artificiales que coarten el libre tránsito de mercancías y servicios entre los diferentes países. El tratado de libre comercio es precisamente eso y la consecuencia lógica es la convergencia a un nuevo orden en el que destaca la competencia. No obstante lo anterior, no podemos dejar de lado la estructura jurídica que deberá brindar certeza y seguridad jurídica, a la sustentación de este fenómeno eminentemente económico. Dentro de esa estructura económica adquiere especial realce la norma jurídica laboral, que debe ser utilizada como un elemento conciliador, entre la interacción de la llamada “trilogía laboral”, representada por el sector productivo (capital y trabajo) y el ente fiscalizador del cumplimiento de lo normado (Estado)⁴¹.

Cuando hablamos de globalización económica no estamos hablando de un nuevo sistema económico, por el contrario, dicha globalización representa una política de fortalecimiento de los países desarrollados, que al no encontrar otros sistemas que presenten otras alternativas, facilitan la expansión de los grandes capitales y el consecuente debilitamiento de las estructuras económicas de los países en vías de desarrollo; la globalización económica conlleva la ampliación de flujos comerciales internacionales que privilegian los bienes y servicios de mayor contenido tecnológico y de calidad, en tanto que el fenómeno de integración, resulta ser la tendencia mundializante de la creación de bloques económicos.

Si las premisas básicas de la globalización son las de una abierta competencia internacional, es allí donde los guatemaltecos debemos preguntarnos si somos o no competitivos respecto de los países como Estados Unidos de Norte América, por la asimetría que en casi todos los aspectos existe con este país.

Cuando se menciona competencia, necesariamente se tiene que hablar de productividad y en razón de ello debemos analizar si podemos producir bienes o

⁴¹ Colegido de Abogados, XVI congreso jurídico guatemalteco, pág. s/n

servicios de igual o mayor calidad a mejores precios, o de mejor calidad a los mismos precios lo cual lógicamente nos permitiría competir en mejores condiciones.

En el sistema de producción de bienes y servicios, los costos de producción ocupan un lugar preponderante y dentro de estos costos el rubro de mano de obra acapara un alto porcentaje, pues no puede dejarse de lado la faceta humana que está inmersa en el mismo. Esta mano de obra guatemalteca actualmente no se encuentra debidamente capacitada para producir bienes en la magnitud necesaria para competir especialmente con el mercado estadounidense.

Básicamente, el TLC, conlleva la liberación de las fronteras y controles aduaneros, liberación de procedimientos bancarios etc, y todo esto tiene consecuencias importantes para el desarrollo económico de nuestros países, pero a la vez crea nuevos riesgos para el futuro y trae consigo situaciones que podrían resultar perjudiciales para pequeñas economías dependientes, obviamente economías de los países en desarrollo y la de los países en etapa de transición, si no asumen con propiedad el reto que representa el cambio intentado con la suscripción del tratado.

Se puede afirmar que una de las formas que el sector empresarial estima importante para afrontar el cambio es a través de la modernización de los sistemas de producción que permitan obtener productos de alta calidad a costos bajos.

Dentro de las modernas formas de producción de las empresas, que según los estudiosos se deben asumir para que las empresas puedan afrontar el proceso de la globalización (fenómeno del cual forma parte el tratado de libre comercio), existen dos herramientas, la reconversión empresarial y la flexibilización, estas formas son las que aplican las empresas multinacionales ⁴².

⁴² Ibid.

La reconversión empresarial, también denominada re-ingeniería o re-estructuración, exige del sector industrial la producción de bienes de calidad a precios altamente competitivos. Tal circunstancia implica la utilización de recursos a su mínima expresión y una alta calificación de la mano de obra. La implementación de esta herramienta consiste básicamente en la exigencia de mayor trabajo de calidad y un consecuente nuevo orden en el proceso de producción, que tiene relación directamente proporcional con producir más al menor costo posible.⁴³

La flexibilización es otra herramienta que pretende lograr el rompimiento de los esquemas tradicionales sobre los cuales ha venido solidificando la situación del trabajador frente al capital, esta herramienta es garantizada y estimulada por el propio Estado, cuando trata de lograr una continúa expansión del principio de la tutelaridad del trabajador a través de la legislación laboral.

Esta herramienta requiere fundamentalmente la eliminación de normativas rígidas (salarios mínimos, jornadas de ocho horas, etc), que en alguna medida afecten negativamente el mercado de trabajo y que supuestamente se dice, no estimulan la creación de nuevos empleos; pretende el fortalecimiento de la autonomía de la voluntad de las partes, sin que esta se encuentre condicionada o limitada a la intervención del Estado, como sujeto activo de la relación de trabajo. Es decir que las partes de la relación contractual, puedan fijar libremente las condiciones del contrato de trabajo, sin sujetarse a cumplir con garantías mínimas, jornadas laborales, etc.

La flexibilización tiene por finalidad última, la de facilitar la extracción del factor trabajo y consiguientemente la máxima rentabilidad económica, con la finalidad de asegurar en la mayor medida posible tanto la competitividad de las empresas, como los consiguientes beneficios del capital. Esta herramienta trae consigo las nuevas formas de trabajar, que parafraseando lo que los teóricos han explicado al respecto, sería perseguir el aumento de la “contratación por tiempo determinado”; que tiene un

⁴³ Ibid.

doble objetivo: facilitar y agilizar desde un punto de vista técnico-legal la extinción del contrato y además abaratarlo económicamente por diferentes vías, posibilitando así y en definitiva, que el empresario pueda reducir la planilla de trabajadores de la empresa con un coste mínimo cuando así lo exijan, **a criterio del empresario**, las exigencias de producción.

La activación de la economía busca que cada ciudadano pueda acceder a una mejor situación económica, que a la vez le proporcione bienestar a otros niveles. La suscripción del tratado de libre comercio entre Centroamérica, Estados Unidos y República Dominicana, en teoría pareciera ser el camino ideal hacia esa reactivación, sin embargo existen muchos factores que nos demuestran que la suscripción del mismo afectará a la clase trabajadora guatemalteca, especialmente por tener los Estados Unidos una economía tan asimétrica con los países centroamericanos, colocando en una abismal desventaja a éstos últimos. Y dentro de esas afectaciones podemos mencionar las siguientes:

5.2.1 El Tratado de Libre Comercio afectará la soberanía del Estado de Guatemala.

La globalización económica, ha conducido a países como Guatemala, a sustituir la política por el mercado como máxima instancia de regulación social, ha vaciado los instrumentos de control de los actores nacionales y ha hecho vulnerable a su autonomía decisoria a opciones tomadas en otros lugares sobre los cuales tienen escaso poder de influencia y presión y ello sin duda tendrá repercusiones que afectarán lo relativo a los salarios mínimos en nuestro país.

Un ejemplo claro del problema que se nos podría presentar, lo tenemos con lo que ha sucedido en la industria maquiladora, en donde el Estado, con el objeto de mantener fuentes de trabajo, ha cerrado los ojos y ha hecho oídos sordos a la explotación que por años han sufrido los trabajadores guatemaltecos, en manos de estas personas (patronos), que transgreden de manera flagrante las normas laborales, sin que nadie les sancione o les obligue por lo menos a resarcir el daño ocasionado a

los trabajadores o trabajadoras, puesto que en la mayoría de los casos se trata de mujeres.

Irónicamente el Estado, con la justificación de incentivar las inversiones y con ello generar empleos, legisló otorgándole beneficios fiscales a la industria maquiladora, exonerándolos en el pago de impuestos, pretendiendo con esto como ya se mencionó, crear fuentes de trabajo y generación de empleos que permitieran a los trabajadores guatemaltecos mejorar sus condiciones de vida; sin embargo lo que la práctica nos ha demostrado es que son éstas industrias las que en forma reiterativa incumplen con la legislación laboral y lo más preocupante es que no existan mecanismos efectivos, que les obliguen cumplir con las normas laborales, todo ello en perjuicio de los trabajadores que, ante el temor de quedarse desempleados, siguen soportando todo tipo de vejámenes.

Con la firma del TLC, el gobierno de Guatemala se ha obligado a reformar las leyes laborales, a fin de adecuarlas a las nuevas formas de relaciones laborales que se den dentro de este intercambio comercial, pero como más adelante se verá, siempre situado en una posición de desventaja ante los Estados Unidos de Norteamérica, porque las modificaciones tendrán que ser del agrado de los Estados Unidos de Norteamérica y no precisamente con el afán de beneficiar a la población guatemalteca, sino de proteger las relaciones comerciales con ese país. Esta es una experiencia que México ha sufrido y que debiera servirle de ejemplo a Guatemala.

5.2.2. El Tratado de Libre Comercio afectará a la pequeña y mediana empresa

Se ha mencionado que con la firma del tratado de libre comercio, la internación de productos foráneos o extranjeros, representa una alternativa positiva para el consumidor, también es necesario mencionar que representa una seria amenaza a la

industria guatemalteca en general, fenómeno que también se ha dado con anterioridad en Guatemala, cuando empresas extranjeras se han instalado en nuestro país y han provocado a través de una competencia desigual, el cierre de fábricas e industrias; y en el mejor de los casos ha exigido a las empresas la revisión de sus procesos de producción, pues las empresas nacionales no han tenido la capacidad de salir a competir en el mercado internacional⁴⁴.

Por otra parte, Guatemala no tiene un alto índice de exportación, al contrario, con el tratado de libre comercio lo que incrementará es su índice de importaciones y el mercado se saturará de producto extranjero, que puede provocar una crisis económica en la pequeña y mediana empresa nacional, al no poder competir de manera igualitaria, pues no se está desde ningún punto de vista en posición de competir especialmente con países como Estados Unidos, con los avances que poseen a casi todo nivel.

El aspecto mencionado en el párrafo anterior ya ha sido denunciado por el sector agrícola guatemalteco, quien se ve amenazado, debido a que como ellos lo manifiestan, los productos agrícolas estadounidenses gozan de subsidios, lo cual les permite colocarse en el mercado a un mejor precio y los productos agrícolas guatemaltecos que no gozan de ese beneficio del subsidio, se verán automáticamente imposibilitados de salir a competir al mercado en esas condiciones, es decir las posibilidades de incrementar las exportaciones al menos en esa rama, está desde ya debilitada y como consecuencia directa de haber negociado en esas condiciones, es que los medianos y pequeños empresarios, especialmente los que se dedican a la rama agropecuaria, podrían ir desapareciendo gradualmente del mercado. Por su parte Estados Unidos se ha negado a retirar los subsidios a sus productos, generando con esta situación desigualdad en las condiciones con nuestros productores agrícolas, frente a los

⁴⁴ Ibid.

productores agrícolas estadounidenses. Las consecuencias lógicas posteriores tendrán como resultado ensanchar la ya profunda brecha de desempleo.

5.2.3 El Tratado de Libre Comercio afectará a los trabajadores, cuya herramienta básica es su mano de obra.

La educación de la población guatemalteca, es un factor de suma importancia y debe ser tratada en forma especial por las repercusiones que ésta tiene en el desarrollo de los pueblos.

Guatemala y algunos países centroamericanos, tienen un alto porcentaje de analfabetismo y entre las personas alfabetas, la preparación académica es mínima, constituyendo este otro aspecto, un agregado que ubica a nuestros trabajadores en situación de desventaja, para optar a puestos de trabajo mejor remunerados y si esto no cambia, nuestros trabajadores seguirán siendo personas propensas a ser explotadas, porque si bien es cierto las empresas transnacionales se verán atraídas a instalarse en aquellos países en donde la mano de obra sea más barata, también es cierto que no existen garantía alguna para creer que estas personas (las poco o nada preparadas), puedan conservar su empleo, pues los inversionistas quieren pagar poco, pero quieren mano de obra altamente calificada.

Las características típicas de la mano de obra en los países centroamericanos son los trabajadores informales, es decir los que no dependen de un salario y esta fuerza de trabajo constituye un rubro muy importante en la economía de nuestros países, debido a que grandes segmentos de la fuerza de trabajo se dedica a actividades por cuenta propia y por otro lado porque predomina la mano de obra no calificada, la fuerza de trabajo de los centroamericanos, con excepción de los costarricenses, tiene un bajo nivel de educación formal y muchos sólo cuentan con seis o siete años de escolaridad⁴⁵.

⁴⁵ **Ibid.**

Por lo anterior, es que estas situaciones se deben tomar en cuenta para tratar de proteger a esta clase de trabajadores, que representan un alto porcentaje de la población productiva centroamericana.

En teoría, el Tratado de Libre Comercio entre Centroamérica, Estados Unidos de Norteamérica y República Dominicana, será un instrumento legal que respetará la legislación laboral de los países partes y observará la aplicación de los Convenios Internacionales de Trabajo pero en la realidad las afectaciones que el mismo conlleva van más allá de lo plasmado en el documento ya suscrito, puesto que representa un intercambio de productos, servicios, transportes y tecnología, en manifiesta desigualdad de condiciones, en donde los países de economía dependiente, desde el momento de la entrada en vigencia del tratado se verán en manifiesta desventaja.

Muchos analistas afirman que con este tratado se incrementarán las exportaciones y con ello, se crearán mayores fuentes de empleo, pero esta afirmación dista de la realidad puesto que la apertura de mercado es la misma y nuestros países no hay productos nuevos que exportar.

Como ya se expresó, las empresas trasnacionales, lógicamente, buscarán asentarse en los países en los que la mano de obra sea más barata, pues ello les permitirá tener un costo bajo en la planilla de salarios, pudiendo también con mucha facilidad trasladarse de un país a otro, cuando a su criterio, las condiciones le sean desfavorables, dejando sin empleo a muchos trabajadores. Al observar esto, los gobiernos se interesarán más en mantener el empleo, que en mejorar las condiciones salariales de los trabajadores.

5.2.4 El Tratado de Libre Comercio afectará la estabilidad laboral y puede provocar desempleo o subempleo.

Hasta hace algunos años, en el mercado de trabajo, los niveles de desempleo y de salarios dependían de la demanda interna de bienes y servicios. Era posible que las remuneraciones se incrementarían independientemente de los aumentos a la productividad, ya que las empresas especialmente en los sectores más modernos y dinámicos, caracterizados por estructuras oligopólicas, estaban en condiciones de transferir a los precios, los aumentos de costos, sin que ello afectará el nivel de empleo, esto último también se daba mediante negociaciones colectivas.

Los límites de este modelo de desenvolvimiento eran establecidos por las tasas de inflación que se consideraban tolerables y por la disponibilidad de recursos externos que permitían financiar el déficit de la balanza de pagos.

En otras palabras, el objeto de la política laboral consistía en promover un mejoramiento permanente de las condiciones de trabajo y asegurar la estabilidad del empleo. Para lograr este propósito, los diferentes países pudieron adoptar una amplia normativa legal o acordada en negociaciones colectivas, normativa en la que se incluía la definición de las reglas para la propia negociación colectiva y mediante una legislación laboral de tipo tutelar, se equilibraban en alguna medida los poderes de negociación de sindicatos y empleadores. La negociación colectiva a su vez se centraba casi exclusivamente, en la búsqueda de mejores salarios y condiciones laborales a través de acuerdos a nivel de sectores y de empresas ⁴⁶.

Si antes interesaba poco a las relaciones laborales cual era el producto del trabajo que surgía de dichas relaciones en una empresa, esto hoy no ha cambiado sustancialmente. Si antes cualquier negociación costosa o perjudicial para cualquier

⁴⁶ Valenzuela, Augusto, **El derecho del trabajo en la globalización de la economía**, Revista 47 del Colegio de abogados y notarios de guatemala año 2003, pág 121

parte en determinada empresa, era teóricamente trasladable al consumidor de un mercado cautivo, que al fin de cuentas debía elegir entre el escaso reparto de productos que se ofrecían ante sí, ahora, la interdependencia económica, la presencia de grandes flujos comerciales y la eliminación de barreras al comercio, han creado unas condiciones de competencia tales que cualquier costo, transparente u oculto, puede representarle a una empresa su salida abrupta del mercado y la consiguiente quiebra, con el costo que ya conocemos en términos de desempleo.

Este modelo de funcionamiento de las economías, especialmente las latinoamericanas, fue entrando en crisis por diversos factores, lo cual ha afectado el funcionamiento del mercado de trabajo, lo que se fue manifestando a través de un proceso de creciente informalización de la fuerza de trabajo, de aumentos en los porcentajes de trabajadores sujetos a formas de contratos precarios y de nuevas modalidades de subcontratación entre empresas. Por medio de estas flexibilizaciones obligadas por reformas a la legislación laboral, las empresas han procurado aumentar su capacidad de adaptación a un mercado incierto, cambiante y competitivo, pero muchas de las tendencias indicadas, han significado también vulnerar el derecho de los trabajadores a un empleo estable y bien remunerado.

Así pues habiéndose alterado las reglas del juego, el modelo rígido, estable e ideológico se desvanece, abriendo paso un nuevo modelo, evidentemente más flexible, que pretende responder a las nuevas necesidades de mercado:

Primero, en un escenario de competitividad despiadada, surge una primera necesidad, la defensa del empleo. Esta protección de las fuentes de trabajo convierte el antiguo discurso confrontativo, en el reconocimiento de que sobre la base de la cooperación y el entendimiento mutuo entre empleador y trabajadores, podrán estudiarse fórmulas para mantener y sostener los trabajos que son últimamente la fuente de riqueza de la empresa. Hoy se debe reconocer que el orden se ha invertido y la escala de prioridades en el trabajo, sustituyéndose la antigua lucha del salario, por la

del empleo y ello necesariamente pasa por acuerdos sociales entre ambas partes.

Segundo, se evidencia un resurgimiento de la autonomía de la voluntad y la libre composición como fuente de las relaciones laborales. Como ya se apuntó, la mano interventora del Estado en la economía fue causa de profundas distorsiones en el mercado de trabajo, que a la postre fueron perjudiciales a quien se pretendía beneficiar. Regulaciones rígidas, imposiciones económicas a las empresas y condiciones mínimas de contratación muchas veces alejadas de la realidad social y económica de los países, resultaron un freno a la contratación. Frente a esta realidad se abre espacio ahora la libre negociación contractual.

Tercero, la productividad surge como una respuesta al desafío de la competitividad. Mejor trabajo y no más trabajo se convierten en la meta más importante de las empresas y por ello se hace más urgente la inversión educativa en el capital humano, la incorporación de nueva tecnología en la empresa y la revisión de los procesos de producción, que dan como resultante nuevas formas de empleo, condiciones más flexibles en la prestación del trabajo y nuevas forma de calcular las remuneraciones⁴⁷

Asimismo, se presenta una muy marcada tendencia hacia la fragmentación del proceso productivo. Esto significa que muchas empresas, en su afán de conseguir mejores condiciones de producción, han procedido a fraccionar sus tradicionales líneas de producción para repartir el trabajo a pequeñas empresas especializadas, a través de la subcontratación. Esta subcontratación garantiza a las empresas el acceso a productos eficientes sin el alto costo del manejo de las relaciones laborales. Es obvio como consecuencia de lo mencionado, el alto impacto que esta práctica tiene sobre la organización del trabajo, pues ha generado nuevas formas de empleo como el trabajo a domicilio y sobre las organizaciones de trabajadores, especialmente en la sensible

⁴⁷ Colegio de Abogados, **XVI congreso jurídico guatemalteco**, pág. s/n

reducción de su membresía, por la muy marcada falta de espacio para sus actividades o planteamiento de reivindicación, en un ambiente donde se ha dislocado la figura del empleador con la del beneficiario último del producto del trabajo.

5.2.5 Fijar los salarios mínimos por productividad, disminuirá su valor real:

La productividad es el nuevo reto que enfrentan los empresarios, para encarar la competencia que representa el tratado de libre comercio. Pero en la estrategia de mejorar la producción, lo que se sacrificará son los salarios de los trabajadores

La fijación de salarios por producción, es el nuevo modelo que se intenta implementar en el mercado, sin embargo se pueden señalar algunas objeciones a este nuevo modelo.

Esta estrategia pretende la reducción de costos, donde el gran perdedor es el trabajador mismo, pues se le demanda un esquema de mayor trabajo y mejor rendimiento versus su sustitución por tecnologías sistematizadas. Este escenario prevé en el peor de los casos, una espiral descendente en la escala de los salarios, una reducción sensible en las condiciones laborales y una tendencia a desprogramar el trabajo, a través de la liquidación de la normativa laboral. Lo cual podría devenir en mayores conflictos laborales que el sistema ha previsto, pues este cambio de condiciones crea incertidumbre y pocas reglas claras.

La alternativa al escenario anteriormente descrito se plantea, de acuerdo a los objetantes, en términos de ofrecer un nuevo modelo laboral donde la reducción de costos no sea la norma, sino más bien la generación de un valor añadido, que permita a empleadores y trabajadores encontrar fórmulas que aseguren la innovación productiva, la utilización más amplia de las técnicas disponibles y la calidad en la producción.

Es decir que exista un salario mínimo acorde a las necesidades básicas del trabajador y remuneraciones adicionales por productividad.

Otra objeción a este nuevo modelo, tal y como está planteado inclusive en estudios de amplia difusión en los ambientes de la organización internacional del trabajo,⁴⁸ es la tensión que produce la división entre los asalariados que logran acceder a los empleos producto de la innovación y los trabajadores privados de esa posibilidad.

De acuerdo a ese planteamiento las innovaciones no se han introducido al mismo ritmo y con la misma amplitud en los lugares de trabajo y la distribución de los puestos renovados es muy irregular, lo cual tiene consecuencias particulares: desigualdad de ingresos, aumento del trabajo temporero y disparidades de acceso a la formación y de posibilidades de avance profesional. Por lo tanto, se abrirá paulatinamente una brecha entre el trabajador con conocimientos profesionales y especializados, apto para ser contratado y un trabajador no calificado, prácticamente abandonado a su suerte.

Una de las afectaciones denunciadas ya se están dando, inclusive antes de que el TLC entre en vigencia y es que el gobierno de Guatemala, ha propuesto que el salario mínimo se fije con base en la productividad laboral, según publicación de el Diario Prensa Libre, el día 24 de mayo de 2005 y sobre ello se lee lo siguiente: “Sobre esta concepción un trabajador sólo podrá ganar más si incrementa su producción por hora o cualquier otra medida que sirva para medir su eficiencia.” Como ejemplo anotan lo siguiente: “algunos agricultores ganan Q.10. diarios por cada cuerda que limpian en el cafetal. Si aumentan el número de limpieas de tres a cuatro tendrán una renta adicional de Q.10 a los Q30 que ganan regularmente.” (sic) Se menciona en esa publicación que el aumento a la productividad del trabajo no depende sólo del desempeño del trabajador sino también de la tecnología con que cuente.

⁴⁸ **Ibid.**

Pero como bien se afirma en la práctica es diferente, porque en el sector agrícola, los métodos de producción son en su mayoría manuales y se debe también considerar que muchos no tendrán acceso a la tecnología.

Veamos la situación en el campo. Un campesino generalmente trabaja desde las 7 de la mañana a las 4 ó 5 de la tarde (con receso para almorzar), dependiendo de la región donde viva y por ese día trabajado recibirá Q.38.60. Para ganar más, tendrá que trabajar más. Pero ¿Cuánto más tendrá que trabajar el campesino para poder ganar un salario que cubra sus necesidades básicas.?

Es por todos conocido que la alimentación a la que tiene acceso un campesino, consiste en frijoles, tortilla, café y chile. ¿Es posible que con esta alimentación el campesino pueda ser más productivo.? Ello es cuestionable y definitivamente atenta contra su salud, contra su integridad.

Algo parecido le sucedería a un trabajador en la ciudad, quien regularmente ingresa a trabajar a las 8 de la mañana y sale a las 6 de la tarde, con un receso para almorzar de dos horas. Si quiere ganar más tendrá que trabajar más. Y en ese sentido cabe preguntarse.

Si el trabajador trabaja intensamente durante esas 8 horas, para llegar a la meta de producción asignada, ¿Se le estará aumentando el salario o se le estará pagando menos por hora de trabajo.? O en su caso, si el trabajador quiere cumplir con la tarea asignada para cumplir con la producción de ese día y no pudo hacerlo durante las 8 horas, deberá trabajar más allá de esas 8 horas, pero no se le reconocerá como hora extraordinaria. Obviamente cualquiera de estos casos produce un resultado contrario a lo normado en el Código de Trabajo, en la Constitución Política de la República y más grave aún, atenta contra la integridad de las personas, sin tomar en cuenta otras repercusiones de índole familiar como la desatención a los hijos y a la familia, que a la larga puede provocar la desintegración familiar.

En síntesis, esta nueva modalidad de fijar los salarios mínimos en base a la productividad, es regresar al pasado, en donde el trabajador estaba físicamente en un mismo lugar de trabajo, sujeto a rígidas condiciones de horario y sometido a explotación, lo cual es propio de las formas de trabajo de las denominadas máquinas, en donde se les exige a los trabajadores un ritmo de trabajo acelerado, se les niegan hasta permisos para acudir al baño y se les restringe la posibilidad de acudir al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, violentando de esta manera sus derechos fundamentales, so pretexto de la afectación de la producción diaria.

5.2.6 El Tratado de Libre Comercio y el menoscabo del papel de las organizaciones de trabajadores.

La pérdida de espacio y presencia de las organizaciones sindicales, vendrá en desmedro de la propia capacidad de la empresa de poder contar con una herramienta útil para el logro de sus objetivos, pues carecerá de un adecuado y representativo conducto para recabar la opinión y el sentir de su propia mano de obra. Pero principalmente el trabajador se verá afectado, pues es a través de estas organizaciones que el trabajador puede negociar con el patrono las condiciones laborales que le permitan su desarrollo como trabajador y específicamente para negociar los aumentos salariales.

Las organizaciones sindicales de trabajadores, pueden representar un aspecto poco o nada atractivo para los inversionistas y por ello podría verse amenazada su presencia en las empresas, por parte del propio Gobierno. Por esa razón es importante y necesaria la renovación de las organizaciones sindicales para que éstas tengan la capacidad de fomentar la presencia de los intereses de los trabajadores en los más altos niveles de decisión dentro de una empresa.

Las afectaciones a la soberanía, a la estabilidad laboral, a la mediana y pequeña empresa, a la mano de obra, las nuevas formas de contratación, etc, son aspectos que

directa e indirectamente repercutirán en el salario mínimo, porque son estrategias de mercados encaminadas a enriquecer al patrono y no al trabajador.

5.3 Posición del Gobierno de Guatemala, en cuanto a las protestas de los trabajadores.

En el editorial del Diario de Centroamérica, del día 13 de abril de 2005, se plasma la posición del gobierno de Guatemala, en cuanto al tratado de libre comercio y la legislación laboral guatemalteca en la que se dice: "Entre los aspectos que considera el Tratado de Libre Comercio de Centroamérica y la República Dominicana con los Estados Unidos de América, está el cumplimiento por parte de los países firmantes de adecuar su legislación laboral a las exigencias de los poderosos sindicatos de los Estados Unidos, que se fundan, básicamente, en la observancia de las exigencias establecidas por la Organización Internacional del Trabajo.

Afortunadamente, Guatemala es pionera en materia de legislación laboral en la región, desde que en 1945 se emitiera el Código de Trabajo y se crearan instituciones de apoyo y protección a los trabajadores tales como el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y los tribunales de trabajo. De hecho, Guatemala fue de los primeros países en tener un Ministerio de Trabajo, cuyo propósito es primordialmente armonizar las relaciones obrero-patronales y la actividad de generación de riqueza en el país mediante el trabajo asalariado.

Este aspecto se refuerza con lo expresado recientemente durante la presentación en la sede del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), en Washington, del llamado "Libro blanco", en el que se hace un análisis exhaustivo de las fortalezas y debilidades que presenta la legislación laboral en Guatemala y en el área centroamericana, destacando el hecho que las leyes laborales guatemaltecas cumplen con las exigencias establecidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Sin embargo, como lo expresara el viceministro de Trabajo y Previsión social, Mario Gordillo, "Guatemala cuenta con leyes laborales bien estructuradas, pero lo que existe es debilidad en su aplicación".

Este fenómeno es aplicable a casi toda la legislación guatemalteca, dado que nuestra misma Constitución es considerada muy buena, al igual que la gran mayoría de normativos que integran el sistema legal del país. Sin embargo con frecuencia las interpretaciones y la aplicación que se hace de las leyes es deficiente. Ello conlleva la necesidad de capacitar a los jueces y fortalecer las instituciones relacionadas con el trabajo, en especial la Inspección General de Trabajo. ...”

5.4 Posición de la parte patronal

Muchos apoyan la flexibilización del derecho de trabajo, ya que se le critica al derecho de trabajo, (en su estructura actual) de que en sus 50 años de existencia no ha logrado sus objetivos y que lejos de ayudar a la clase trabajadora, la ha perjudicado pues no ha permitido su desarrollo.

También se asegura que la protección que el Estado le ha otorgado a los trabajadores, es decir el principio tutelar del derecho de trabajo, debe eliminarse ya que limita la autonomía de la voluntad de las partes.

El objetivo de eliminar la tutelaridad del derecho del trabajo es darle a las partes la más amplia libertad para que ellos mismos establezcan las condiciones del contrato de trabajo, ya que el minimum de garantías irrenunciables, de las cuales forma parte el salario mínimo, sólo ha servido para fomentar la ineficiencia de los trabajadores y ha tenido tanto para patronos y trabajadores un elevadísimo costo, debido a que el salario mínimo es impuesto por la ley y no obedece a la productividad del trabajador y resulta poco atractivo para el inversionista.

Esta es la posición del sector patronal, que como ya se ha analizado, se verá casi obligado por las circunstancias, a mejorar su producto, sin embargo el rubro a sacrificar es el de los salarios, por lo que están en total desacuerdo con que el Estado les imponga cumplir con un salario mínimo. Y cabe reflexionar, si existiendo normas que les han obligado a cumplir con salarios mínimos, con jornadas de ocho horas, etc, las violaciones a la leyes laborales están a la orden del día, el trabajador sin leyes que lo proteja, estará irremediabilmente destinado a la explotación por parte del sector patronal.

La tutelaridad es la parte sustancial de la existencia del derecho de trabajo, que es la de proteger a los trabajadores, quien frente al patrono, dueño del capital, es la parte débil de la relación laboral, por lo tanto fortalecer la autonomía de la voluntad dentro de un contrato de trabajo, es contrario a los principios del derecho laboral.

Para finalizar, es necesario dejar en claro que un país no puede permanecer aislado de las tendencias internacionales, pero al adecuar las normas laborales a la globalización de la economía, es preciso que en la búsqueda de estrategias para el desarrollo, se genere el empleo estable, productivo y adecuadamente remunerado, pero sobre todo que su principal enfoque sea el bienestar del hombre, como centro y fundamento de toda relación de trabajo.

CAPÍTULO VI.

6. Análisis comparativo de la experiencia mexicana y canadiense con lo que de conformidad con las normas del Tratado de Libre Comercio podría suceder en Guatemala.

6.1 De la experiencia mexicana:

Este análisis comparativo se efectúa con el propósito de tomar ejemplos de un tratado de libre comercio, celebrado entre países que guardan grandes diferencias en cuanto al poder económico de cada uno ellos y las repercusiones que su suscripción ha tenido en los mismos, tal el caso del tratado de libre comercio entre los Estados Unidos, Canadá y México.

Se toma como referencia a México, porque su economía guarda mayor similitud con la economía de los países centroamericanos y porque en México el tratado de libre comercio ha tenido repercusiones en materia laboral que constituyen un claro ejemplo de lo que le podría esperar a Guatemala.

6.1.2 Afectaciones a las relaciones laborales, en México, luego de haber suscrito el tratado de libre comercio con los Estados Unidos de Norte América y Canadá “NAFTA”.

No obstante que cuando se suscribió el tratado de libre comercio entre Canadá, Estados Unidos NAFTA, conocido por sus siglas en inglés como el TLCAN, paralelamente se suscribió el denominado “Acuerdo de Cooperación Laboral, ACLAN entre el gobierno de Canadá, el gobierno de los Estados Unidos y el gobierno de México”, en este instrumento se acordó el respeto a los derechos laborales, en los términos siguientes:

“Artículo 1: Objetivos

Los objetivos de este Acuerdo son:

- a. Mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida en territorio de cada una de las Partes;
- b. Promover al máximo los principios laborales establecidos en el Anexo 1;
- c. Estimular la cooperación para promover la innovación, así como niveles de productividad y calidad crecientes;
- d. Alentar la publicación y el intercambio de información, el desarrollo y la coordinación de estadísticas, así como estudios conjuntos para promover la comprensión mutuamente ventajosa de las leyes e instituciones que rigen en materia de trabajo en territorio de cada una de las Partes;
- e. Proseguir actividades de cooperación relativas al trabajo en términos de beneficio mutuo;
- f. Promover la observancia y la aplicación efectiva de la legislación laboral de cada una de las Partes; y
- g. Promover la transparencia en la administración de la legislación laboral.

Artículo 2: Compromiso general

Ratificando el pleno respeto a la constitución de cada una de las Partes y reconociendo el derecho de cada una de las Partes de establecer, en lo interno, sus propias normas laborales y de adoptar o modificar, en consecuencia, sus leyes y reglamentos laborales, cada una de las Partes garantizará que sus leyes y reglamentos laborales prevean altas normas laborales congruentes con lugares de trabajo de alta calidad y productividad y continuarán esforzándose por mejorar dichas normas en ese contexto.

Artículo 3: Medidas gubernamentales para la aplicación efectiva de la legislación laboral

1. Cada una de las Partes promoverá la observancia de su legislación laboral y la aplicará efectivamente a través de medidas gubernamentales adecuadas, sujeto a lo dispuesto en el Artículo 42, tales como:
 - a. Nombrar y capacitar inspectores;
 - b. Vigilar el cumplimiento de las leyes e investigar las presuntas violaciones, inclusive mediante visitas de inspección "in situ";
 - c. Tratar de obtener promesas de cumplimiento voluntario;
 - d. Requerir registros e informes;
 - e. Alentar el establecimiento de comisiones obrero-patronales para tratar la reglamentación laboral en el centro de trabajo;
 - f. Proveer y alentar el uso de servicios de mediación, conciliación y arbitraje;
 - o
 - g. Iniciar de manera oportuna procedimientos para procurar sanciones o soluciones adecuadas por violaciones a su legislación laboral.

Cada una de las Partes garantizará que sus autoridades competentes otorguen la debida consideración, de conformidad con su legislación, a cualquier solicitud de los patronos, los trabajadores o sus representantes, así como de otras personas interesadas, para que se investigue cualquier presunta violación a la legislación laboral de la Parte.”

Podemos afirmar entonces que, no obstante haberse regulado el aspecto de las relaciones laborales, ello no fue suficiente para proteger a los trabajadores, puesto que como lo indica el autor Héctor Santos Azuelo,⁴⁹ el proceso de la globalización obligó sobre la praxis a revisar seriamente un concepto de soberanía, de acuerdo con los reclamos de amplitud y flexibilidad que exige el libre comercio, por encima de prejuicios nacionalistas restrictos.

⁴⁹ Santos, **Ob.Cit**; pág. 464

El autor citado al referirse a la reconversión económica e integración laboral, expresa:

“Globalizada la economía, frente a los desafíos de la recuperación por las vías de la productividad, la organización y la calidad total, se hizo necesario flexibilizar con sentido práctico y actualizado las complejas relaciones laborales. Hubo de responder a los reclamos de adecuar su régimen jurídico al proceso de la reconversión industrial, económica y política, clave para la excelencia y competitividad inherente al nuevo orden económico mundial y la modernización.

Mediante la flexibilización se tuvo que ajustar el alcance cualitativo y cuantitativo de los derechos laborales vigentes, a los retos ingentes del mercado y la integración económica expansiva. Implicó la adecuación de las pretensiones de los trabajadores ante las presiones del mercado, para enderezar el rumbo, remontar los efectos de la crisis y reconstruir el esquema de una sana economía que al rescatar las empresas y crear fuentes de trabajo que estimulara el crecimiento sostenido y con ello el desarrollo.

Un proceso de flexibilización de las relaciones de trabajo que permitiera contratar las condiciones laborales a criterio irrestricto de las partes, sin límites formales, ni resoluciones jurisprudenciales que establecieran mínimos legales a favor de los trabajadores. “

Por ello sigue diciendo el autor citado, que en México resulta factible y común que sin alterar el texto laboral vigente, pero con la anuencia del Estado, las empresas y el sindicalismo espurio, se flexibilizaran los contratos colectivos, se registraron aquellos llamados de protección o se dejarán sin efecto contratos-ley importantes. Con el pretexto de la reconversión y la flexibilización de los procesos de producción, se aduce que la productividad no debe ser obstruida con controles jurídicos formales, ya que la generación de la riqueza a través de los particulares, no solo genera utilidad y bienestar para el patrono, sino construye el eje del auge para la nación, sin embargo este tipo de apertura, no se ha hecho extensivo para los trabajadores y menos para sus organizaciones sindicales, reclamándose un control oficial estricto sobre su creación,

registro y actividades, pretendiendo que su función tutelar se restrinja; puesto que las organizaciones sindicales, resultan poco atractivas para las inversiones.

En ese sentido, en México a través de la flexibilización de las nuevas relaciones laborales, siempre con la determinación de liberar la dinámica de las economías nacionales, se ha dado la transnacionalización de su economía, y se ha presionado a los obreros con el viejo estigma de la inestabilidad y el carácter perentorio del empleo.

Respecto al orden económico mundial y la nueva apertura laboral, el mismo autor explica que:

“El sistema del mercado abierto y la liberación de su economía, ha generado un impacto social muy severo con relación al pleno empleo y a los niveles suficientes de supervivencia, derivado de una progresiva inestabilidad en el trabajo, secuelas inevitables de la reconversión industrial y económica ligada al eficientismo y a los planes de excelencia.

Se operó, de esta manera el tránsito del Estado interventor al Estado de libre mercado, con políticas abiertas de reconversión y escasa participación del gobierno. En ese orden de ideas la flexibilización laboral ha sido demostrada a través del estudio de los contratos colectivos de trabajo en donde aquella ha abarcado los procesos de producción, las condiciones de empleo y de salario.

Así es ostensible que este giro ha enriquecido a un sector reducido de empresarios que practican un comercio de globalización y que negocian convenciones colectivas de trabajo en marco de flexibilización laboral muy cuestionable. “

En México, el proceso de la modernidad, inserta en la globalización de los países en subdesarrollo, ha determinado un abatimiento de los factores productivos a favor de las compañías transnacionales, provocando el desamparo y la pauperización de su pueblo. Y ha aniquilado tanto al empresario inmerso en la sustitución de importaciones,

como a los trabajadores al servicio del Estado, al proletariado en la industria fabril o los diversos sectores como la pequeña y mediana empresa, amén del campesinado. También se ha vulnerado el sindicalismo independiente al desalentar sistemáticamente sus opciones de defensa o al reprimir sus acciones mediante la violencia, la mutilación de los contratos colectivos de trabajo o la declaración de la inexistencia de las huelgas.

Así el pretender elevar la productividad con niveles adecuados de calidad competitiva, requiriendo del obrero su mayor eficiencia y cuidado mediante salarios bajos, o bien, a través del pago de estipendios suficientes a menos trabajadores, que después de ajustar el personal, ampliaran con el volumen de producción necesario para competir en el mercado.

Como en el marco laboral del siglo XIX, el trabajador puede ser liquidado en cualquier tiempo, cuando el mismo no complete las cargas de trabajo y volúmenes de producción que se le han asignado o no responda a las expectativas o polivalencia que la empresa le reclame en el empleo.

Así los trabajadores están a merced de los ajustes masivos de personal o en su caso, a la política de impedir la acumulación gravosa de la antigüedad, sujetos al riesgo de su despido inmediato cuando no se ciñan a los mandamientos de la empresa, sea que se aparten o no de lo dispuesto en la ley. En la actualidad se pretende implantar la conciencia del deber de producir, mediante un modesto aumento, el trabajo realizado por dos y hasta tres personas, atentándose gravemente contra la seguridad e integridad de los obreros.

Se ha adoptado desde entonces, con la lógica arbitraria del industrialismo añejo, la técnica de imponer a los asalariados metas altas de productividad, so pena de verse privados del empleo, y bajo el estímulo de contar con mejores salarios, pero dentro de un esquema de sobreexplotación.

Mediante los pactos, convenios o planes de choque, los gobiernos han impuesto un aumento de salarios inferior al demandado por las organizaciones de trabajadores y los partidos políticos. Al mismo tiempo, el alza inmediata de los precios, comenzando por el de la gasolina, el pago de energía eléctrica o los demás servicios públicos más importantes, ha cobrado nivel superior al aumento salarial autorizado, en detrimento evidente de la precaria capacidad adquisitiva de los trabajadores.

Sin ánimo pesimista podemos darnos cuenta que algo muy similar a lo que ha sufrido México, es lo que le espera a Guatemala, y posiblemente peor, puesto que México siendo un país pionero en cuanto a la legislación laboral se refiere, ha visto como este tipo de tratados comerciales, ha repercutido negativamente en sus relaciones laborales, sobre todo disminuyendo la capacidad adquisitiva de los trabajadores.

Podemos concluir entonces que no obstante haberse suscrito paralelamente al NAFTA, el Acuerdo de Cooperación Laboral adicional al TLCAN, con este acuerdo no se ha logrado mejorar los derechos de los trabajadores ni las normas de trabajo en ninguno de los países partes, consecuentemente este instrumento adicional ha resultado ineficaz para responder al estancamiento de los salarios y a la inseguridad social, que han sido fenómenos exacerbados por la integración económica de América del Norte.

6.3 De la experiencia canadiense

Canadá ha sufrido el desempleo, porque las empresas especialmente las textiles, han trasladado sus compañías a México, en busca de mano de obra barata, porque en Canadá los salarios y las prestaciones laborales, han permanecido más o menos constantes, debido al poder de sus sindicatos y las temidas presiones por armonizar a la baja las condiciones laborales, que han sido atenuados por el vigoroso

conjunto de programas sociales de Canadá, particularmente el seguro de desempleo y el seguro médico.⁵⁰

Afirman que en el proceso seguido por la Unión Europea para su integración económica, se establecieron normas mínimas de seguridad laboral, consejos del euro-trabajo y un parlamento regional, sobresaliendo la constitución de fondos redistributivos para reducir la disparidad entre las naciones ricas y pobres de Europa.

⁵⁰ http://www.revista.amec.com.mx/num_7_2004/Ortega_Mario3htm (04-04-2005)

CONCLUSIONES

- 1.) El Tratado de Libre Comercio perjudicará la estabilidad laboral de los trabajadores guatemaltecos, debido a que los nuevos modelos de producción propugnan por los trabajos temporarios, que a la larga abaratan la mano de obra y afectan la estabilidad laboral de los trabajadores y con ello también el llamado derecho de antigüedad.
- 2.) Las condiciones tan desiguales en las que los países entrarán a competir en el mercado, sitúa a los medianos y pequeños empresarios guatemaltecos en una enorme desventaja, con el inminente peligro de cerrar sus empresas y con ello las nefastas consecuencias del desempleo, especialmente en el sector agrícola.
- 3.) Se afirma que las exportaciones se incrementarán y con ello se crean más empleos, pero Guatemala no es un país con un alto índice de producción, por lo que se estima, que las exportaciones no se incrementarán en la misma medida en que se incrementarán las importaciones, provocando una competencia agresiva en el mercado nacional, atentando a los pequeños y medianos empresarios, con las consecuencias indicadas.
- 4.) El desempleo hará que los trabajadores se vean obligados a emplearse con salarios por debajo de los mínimos establecidos, porque la lucha no será para mejorar el salario, sino para mantener el empleo.
- 5.) Guatemala se verá obligada a modificar la legislación laboral, pero no para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, sino para que la mismas no afecten su competitividad a nivel comercial.
- 6.) En Guatemala el Gobierno verá disminuido su poder de decisión en cuanto políticas salariales, porque se verá condicionado a mantener una política de salarios atractiva a los inversionistas, con el propósito de crear y mantener fuentes de trabajo.

- 7.) Serán las nuevas formas de producción utilizadas especialmente por empresas trasnacionales, las que modificarán las formas de fijación de salarios, haciendo que éstos se fijen por producción, que se traduce en mayor intensidad de trabajo dentro de una jornada de trabajo, o la prolongación de la misma durante un tiempo extraordinario que no se reconoce como tal, haciendo que los contratos de trabajo se abaraten, en beneficio del sector patronal, que verá reducido su costo de producción.
- 8.) No existe en el texto del tratado, sanción alguna para imponer a las empresas que violen los derechos de los trabajadores.

RECOMENDACIONES

1. Capacitar y profesionalizar la mano de obra, para que los trabajadores pueden tener acceso a mejores salarios, por lo que los empresarios, sindicatos, universidades, gobierno y los propios trabajadores, deben trabajar en mejorar ese aspecto tan importante, a través de mejorar los niveles de educación y con ello hacerle frente a la competencia.
2. Incorporar la tecnología en los procesos de producción, dentro de sus empresas que les permitan obtener un mejor producto que pueda salir a competir al mercado y le sirva al mismo tiempo al trabajador para mejorar su productividad.
3. Velar por el cumplimiento de las leyes laborales asignándole al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la tarea de atender primordialmente lo relacionado con el pago de salarios mínimos, el cumplimiento de las jornadas laborales, el pago exacto de las horas extraordinarias, normas de seguridad, etc. Todo ello enfocado especialmente a las empresas extranjeras que se instalen en nuestro país y evitar la explotación a los trabajadores guatemaltecos.
4. Crear un fondo de financiamiento a través del Ministerio de Trabajo, que tenga como propósito compensar a los trabajadores que pudieran ser afectados por el Tratado de Libre Comercio, como podría ser el caso en que las empresas transnacionales se trasladen a otro país y dejen desempleados a muchos guatemaltecos, incluso sin cubrirles el pasivo laboral.
5. Procurar que se respete el derecho de asociación, con el objeto de fortalecer el poder de negociación, entre las partes de la relación laboral.

6. Que el Estado a través del Ministerio de Trabajo busque mecanismos para sancionar a las empresas que transgredan la legislación laboral guatemalteca, especialmente las relacionadas con las garantías mínimas establecidas en nuestra constitución.

BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.**, 8t.; 18ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1997. 588 págs.

CABANELLAS, Guillermo y Alcalá Zamora Luis. **Tratado de política laboral y social.** 3t, 3ª. ed.; Buenos, Aires Argentina: Ed. Heliasta, 1982. 598, 733, 675 págs.

CHAVARRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho laboral I.** Guatemala: Ed. Impresos D&M, 1998. 132 págs.

Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, **XVI congreso jurídico guatemalteco,** ponencias, nuestro reto legalidad, paz y democracia, Guatemala: Litografías Modernas, S.A., 1997. s/n págs.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** 1t, 18ª. ed., Mexico: Ed. Porrúa, S. A., 2001. 776 págs.

FERNÁNDEZ, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996. 123 págs.

GARCÍA, Mario. **La muerte del derecho de trabajo.** Págs 99-134 Colegio de abogados y notarios de guatemala; revista número 44, publicación semestral, enero-julio 2002. Guatemala: Ed. Foto publicaciones, (s.f) 150 págs.

GARCÍA, Marta. **En el umbral de una nueva perspectiva histórica y económica del derecho laboral.** Guatemala: (s. e.) 2001. 258 págs.

<http://www.revista.amec.com.mex> numero 7-2004 Ortega, Mario3htm (04-04-2005)

<http://www.sieca.org.gt/publico/doctos-y-publicaciones/Documentos-analitico>19/10/2004.

KOZOLCHYK, Boris. **El derecho comercial ante el libre comercio y el desarrollo económico.** México: Ed. McGraw-Hill, Interamericana de México, S. A. de C. V., 1996. 342 págs.

MICROSOFT, Corporation. **Biblioteca de consulta encarta 2005**, 1993-2004.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Argentina: Ed. Heliasta. S. R. L., 1987. 797 págs.

SANTOS, Héctor. **Derecho del trabajo**. Mexico: Ed. Mcgraw-Hill, Interamericana Editores, S.A. de C. V., 1998. 484 págs.

VALENZUELA, Augusto. **El derecho del trabajo en la globalización de la economía**. Págs. 119-131. Colegio de abogados y notarios de Guatemala; revista número 47, publicación semestral, julio-diciembre 2003. Guatemala: Ed. Serviprensa, S. A., 2004. 163 págs.

Legislación

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

Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, 1961

Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Centroamérica y la República Dominicana, Decreto 31-2005 del Congreso de la República, 2005.

Acuerdo de Cooperación Laboral ente México, Los Estados Unidos y Canadá.