

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



**LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA VIGENTE Y SU APLICACIÓN  
ANTE UNA ECONOMÍA GLOBALIZADA**

**LOIDA ABIGAIL GARCÍA VILLAGRÁN**

**GUATEMALA, AGOSTO 2012.**

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

**LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA VIGENTE Y SU APLICACIÓN  
ANTE UNA ECONOMÍA GLOBALIZADA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**LOIDA ABIGAIL GARCÍA VILLAGRÁN**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Guatemala, agosto 2012.

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

DECANO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II:	Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III:	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Modesto José Eduardo Salazar Dieguez
VOCAL V:	Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIA:	Licda. Rosario Gil Pérez

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

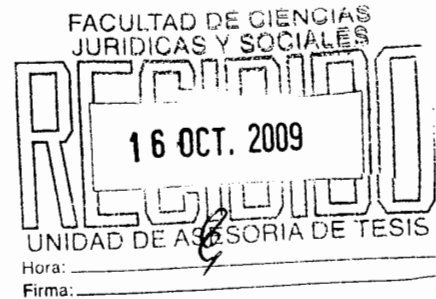


**LIC. LUIS ROBERTO RODRIGUEZ MARROQUIN**

Abogado y Notario, Colegiado No. 1456  
9ª. Avenida 34-50 Zona 11, Teléfonos 24347635-57770728  
Ciudad de Guatemala

Guatemala 28 de septiembre del 2009.

Licenciado  
CARLOS MANUEL CASTRO MONROY  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala



Licenciado Castro Monroy:

De conformidad con la providencia emanada de esa Unidad, fui notificado que se me designó como Asesor de Tesis de la bachiller: **LOIDA ABIGAIL GARCÍA VILLAGRÁN**, del trabajo denominado: **"LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA VIGENTE Y SU APLICACIÓN ANTE UNA ECONOMÍA GLOBALIZADA"** por lo que procedo a emitir el dictamen respectivo.

La bachiller en el trabajo de tesis realizó una investigación que comprende cuatro capítulos en los que se desarrollan aspectos históricos sobre el derecho del trabajo, diversas instituciones laborales desarrolladas en la doctrina jurídica, regulación y estudio en la legislación laboral vigente en Guatemala, así como aspectos económicos de la globalización.

Se transcribieron segmentos de estudios y ponencias realizadas por prestigiosos profesores universitarios nacionales e internacionales, cuyo contenido científico fundamenta el posterior análisis que desarrolla la estudiante en su trabajo de tesis, lo cual considero permite aportar una nueva fuente de información relacionada al derecho de trabajo, la flexibilización laboral y la globalización. La bachiller finalmente externan su opinión sobre los efectos positivos y negativos producidos por la economía global en la legislación laboral guatemalteca y cómo afecta en el desarrollo de las relaciones laborales en la actualidad.

Al trabajo de tesis fue necesario realizarle cambios para enfatizar cómo la globalización económica influye en las relaciones laborales en Guatemala, los cambios que se sugirieron fueron considerados por la bachiller quien aportó sus propias opiniones y criterios que complementaron el trabajo realizado, así como una serie de ejemplos que plantean la problemática actual en las relaciones de trabajo tanto en el sector privado como público.



En el desarrollo de la tesis se utilizaron los métodos de investigación siguientes: el método inductivo el cual sirvió para establecer cómo se desarrolla la globalización de la economía en el mundo y su condición actual. El método deductivo fue utilizado para analizar las causas que originaron la economía global y el analítico permitió establecer cómo afecta al derecho laboral, a la legislación guatemalteca vigente y en particular a las relaciones laborales en Guatemala, todo ello producto de una investigación documental y la elaboración de fichas bibliográficas.

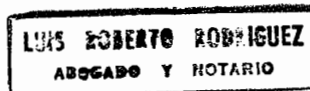
Finalmente la bachiller plantea las conclusiones y recomendaciones producto de la investigación realizada las cuales considera necesario implementar con el fin de mejorar el cumplimiento de la legislación laboral vigente en Guatemala. En relación a la bibliografía y leyes analizadas fue necesario realizar correcciones y ampliar las citas bibliográficas por considerar que es un soporte importante y positivo para el tema planteado.

Por lo anterior el suscrito considera que el trabajo de investigación, cumple con los requisitos regulados en el Artículo treinta y dos (32) del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, razón por la cual emito DICTAMEN FAVORABLE al trabajo de tesis asesorado.

Atentamente,

**"ID Y ENSEÑAD A TODOS"**

LIC. LUIS ROBERTO RODRIGUEZ MARROQUIN  
Abogado y Notario, Colegiado No. 1,456



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

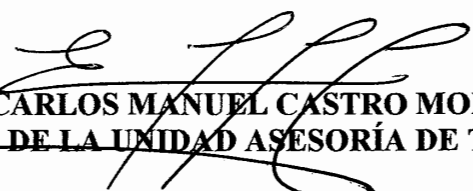
Ciudad Universitaria, Zona 12



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, treinta de octubre de dos mil nueve.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) JULIO CÉSAR QUIROA HIGUEROS, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante LOIDA ABIGAIL GARCÍA VILLAGRAN, Intitulado: "LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA VIGENTE Y SU APLICACIÓN ANTE UNA ECONOMÍA GLOBALIZADA".

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

  
LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY  
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis  
CMCM/crla.



**LIC. JULIO CESAR QUIROA HIGUEROS**  
7ª. AVENIDA 6-53 ZONA 4, 9º. NIVEL  
OFICINA 93, EDIFICIO EL TRIANGULO  
TELEFONOS: 23312748- CELULAR 52058466

Guatemala 20 de enero del 2010.

Licenciado  
**CARLOS MANUEL CASTRO MONROY**  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala



Licenciado Castro Monroy:

De manera atenta me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que en cumplimiento de la resolución emitida por esa Unidad procedí a revisar el trabajo de tesis de la estudiante **LOIDA ABIGAIL GARCÍA VILLAGRÁN**, que se titula: “**LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA VIGENTE Y SU APLICACIÓN ANTE UNA ECONOMÍA GLOBALIZADA**”, razón por la cual realice las ampliaciones y modificaciones necesarias tomando en consideración lo siguiente:

El objeto de la investigación esta encaminado en determinar cuáles son los efectos en la legislación laboral guatemalteca vigente y si su aplicación mejora o no frente a una economía globalizada para lo cual se desarrollan cuatro capítulos.

En este trabajo se aplicaron los métodos analítico y sintético, así como deductivo e inductivo, lo cual permitió que la investigación documental que se desarrolló se pudiera analizar, se identificarán los efectos positivos y negativos de la globalización en el mundo, para luego situarse en lo que regula la legislación laboral vigente y las relaciones laborales que a diario se desarrollan en Guatemala, recomendando a la estudiante que ampliará sus



opiniones y criterios con el fin de enriquecer el contenido del trabajo de tesis. En el desarrollo de la investigación van surgiendo aportes importantes sobre cómo la legislación laboral vigente en Guatemala se está aplicando en una economía global y cómo incide en las relaciones laborales positiva o negativamente dicha corriente económica, lo cual contribuye de manera importante a entender la realidad y actualidad de los trabajadores guatemaltecos.

La estudiante finaliza su trabajo de tesis con las Conclusiones y Recomendaciones que se derivan del análisis efectuado, se sugirió mejorar su redacción con el fin de que las mismas fueran congruentes con los temas desarrollados y aportaran soluciones al problema planteado. Por último se verificó que la bibliografía consultada fuera adecuada a la importancia de los temas abordados.

Por lo expuesto y considerando que el trabajo de investigación cumple con los requisitos necesarios contemplados en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, emito **DICTAMEN FAVORABLE** al trabajo de tesis relacionado.

Aprovecho la oportunidad para agradecer su atención y consideración al presente.

**"ID Y ENSEÑAD A TODOS"**

**Lic. Julio César Quiroa Higueros**  
Abogado y Notario - Colegiado No.4253

Lic. Julio César Quiroa Higueros  
Abogado y Notario





FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria  
Guatemala, Guatemala

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

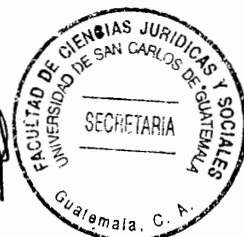
Guatemala, seis de agosto de dos mil doce.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante LOIDA ABIGAIL GARCÍA VILLAGRÁN, titulado LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA VIGENTE Y SU APLICACIÓN ANTE UNA ECONOMÍA GLOBALIZADA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

BAMO/iyc



Rosario





## DEDICATORIA

**A DIOS:** Fuente inagotable de sabiduría, galardonador de quien le busca.

**A MI ESPOSO:** Por su comprensión y ayuda incondicional para lograr esta meta.

**A MIS HIJAS:** Porque se que en algún momento de su vida este logro les servirá de guía y ejemplo de perseverancia.

**A MIS PADRES:** Gracias por la vida, su apoyo y aliento en todo momento.

**A MIS HERMANOS:** Con respeto y amor.

**A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala



## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción.....	i

### CAPÍTULO I

1. La historia del derecho del trabajo.....	1
1.1. Antecedentes.....	1
1.2. Denominación del derecho del trabajo.....	1
1.3. Definiciones jurídicas-doctrinarias de instituciones del derecho de trabajo.....	2
1.4. Principios laborales o principios del derecho del trabajo .....	5
1.5. Instituciones laborales, su regulación y aplicación en la legislación laboral guatemalteca.....	8

### CAPÍTULO II

2. Antecedentes históricos de la globalización y los cambios económicos que este fenómeno genera.....	35
2.1. Globalización.....	36
2.1.1. Velocidad y profundidad del cambio: aspectos claves.....	37
2.1.2. Aspectos claves de la globalización: tendencias más relevantes.....	43
2.1.3. Las fusiones, adquisiciones y alianzas estratégicas en la economía global.....	44
2.2. Las desilusiones del capitalismo globalizado.....	50
2.2.1. Falso amanecer.....	50
2.3. El socialismo fracasó, el capitalismo está en quiebra ¿qué viene a continuación?.....	60

### CAPÍTULO III

3. Diversos estudios jurídicos-laborales sobre flexibilizar la legislación laboral en el entorno de la globalización de la economía.....	69
3.1. Globalización, flexibilización y cláusulas sociales.....	69
3.1.1. La globalización.....	70
3.1.2. Influencia de las tesis neoliberales.....	75
3.1.3. La flexibilización laboral.....	77
3.1.4. Características actuales del mercado de trabajo.....	83
3.1.5. Las cláusulas sociales.....	88
3.2. Reflexiones en torno al derecho de trabajo y la globalización económica.	91
3.2.1. Necesidad y justificación.....	93
3.2.2. Alternativas.....	93
3.2.3. Noción jurídica del derecho del trabajo.....	96
3.2.4. Límites de aplicación e interpretación del derecho del trabajo...	99

### CAPÍTULO IV

4. La legislación laboral guatemalteca vigente y su aplicación ante una economía globalizada.....	101
4.1. La flexibilización laboral y las prácticas ilegales en las relaciones de trabajo en el sector privado y público en Guatemala.....	105
CONCLUSIONES.....	121
RECOMENDACIONES.....	123
BIBLIOGRAFÍA.....	125



## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo aborda un tema de actualidad en el derecho laboral aún cuando la globalización es básicamente una modalidad económica del capitalismo moderno. Dicho fenómeno económico ha recorrido el mundo, trae consigo profundos cambios en las bases de las políticas económicas y no hay país sobre la faz de la tierra que pueda librarse de estos efectos, los cuales han sido más intensos en las dos últimas décadas. Por la rapidez con la que avanza la globalización algunos gobiernos han tenido serias dificultades en la implementación de medidas legales y económicas que faciliten el desarrollo de tal modelo, los cambios abarcan temas políticos, culturales, ecológicos y por supuesto temas laborales.

Este contexto sirve de base para el desarrollo del trabajo de tesis titulado: **La legislación laboral guatemalteca vigente y su aplicación ante una economía globalizada**, en virtud que las relaciones laborales están íntimamente ligadas con todo lo relacionado a la actividad económica de toda sociedad. De tal suerte puede encontrarse sobre el tema posiciones contradictorias sostenidas por estudiosos de la materia.

Se formuló como hipótesis la siguiente: La legislación laboral guatemalteca debe experimentar reformas que obliguen al cumplimiento de los derechos laborales, mejoren las relaciones de trabajo y fortalezcan las instituciones fiscalizadoras del Estado en armonía con las exigencias del Tratado de Libre Comercio. Los supuestos de este trabajo son cuatro resumidos así: 1) Existen razones económicas, políticas y



sociales para afirmar que la legislación guatemalteca de trabajo experimentará reformas en una economía global 2) Las reformas a la legislación laboral deben hacer eficiente las relaciones laborales y procurar el respeto de los derechos mínimos laborales. 3) Debe existir un cumplimiento recíproco de la legislación laboral al suscribirse tratados y 4) La cultura de incumplimiento de las leyes laborales en Guatemala deberá erradicarse, reestructurando las instituciones administrativas y judiciales que fiscalizan el cumplimiento del derecho de trabajo. Se utilizaron técnicas y métodos de investigación deductivo e inductivo, analítico y sintético para sustentar un criterio personal y para arribar a conclusiones sobre el tema.

El trabajo de tesis está dividido en cuatro capítulos: El primer capítulo, comprende la historia del derecho de trabajo; en el segundo capítulo, transcribo antecedentes históricos de la globalización y los cambios económicos que este genera basado en la investigación económica realizada por especialistas en el campo, realizando un análisis de los mismos; en un tercer capítulo, se encuentran exposiciones jurídicas elaboradas por profesionales del derecho, estudios que también se comentan y analizan; en el cuarto capítulo, se aborda el tema de la legislación laboral guatemalteca vigente y su aplicación ante una economía globalizada, con ejemplos de las prácticas ilegales en las relaciones laborales en el sector privado y público en Guatemala realizando un último análisis.

Finalmente con las conclusiones y recomendaciones a las que se arribaron se pretende dar soluciones viables al problema, y que al consultarse el texto sirva de apoyo sobre este tema de actualidad.



## CAPÍTULO I

### 1. La historia del derecho del trabajo

Para poder situarse en lo que comprende el derecho de trabajo este capítulo desarrolla y da inicio brevemente con los antecedentes del mismo, su desarrollo histórico para lo cual se ha investigado el tema y se presenta así:

#### 1.1. Antecedentes

El tratadista Guillermo Cabanellas en su tratado sobre derecho laboral señala “que la historia del trabajo es la historia del hombre, y desde los mismos orígenes de éste ha sido su compañero inseparable. Es así como la historia del trabajo y la historia del Derecho del Trabajo se confunden casi en sus orígenes, podría decirse que a tal punto que no podemos hablar de una sin hacerlo de la otra.”<sup>1</sup>

No se puede separar la evolución del hombre de la evolución misma del trabajo, pues una simple mirada a la historia de la humanidad hace ver también las diferentes formas de trabajo en cada etapa histórica. Referente a los diversos períodos históricos: se puede concluir de manera amplia, que ha existido el trabajo servil, el trabajo doméstico, el artesano libre y luego el trabajo industrial, en éste último ya se pueden encontrar incipientes profesiones.

#### 1.2. Denominación del derecho del trabajo

Se aborda brevemente lo relativo a la denominación, porque el mismo ha ocasionado acalorados debates en la doctrina, al igual que múltiples posturas de tales denominaciones, entre las que se encuentran: legislación industrial, legislación obrera,

---

<sup>1</sup> Cabanellas, Guillermo. **Tratado del Derecho Laboral**, Pág. 6



legislación industrial y del trabajo, legislación del trabajo, legislación del trabajo y previsión social, legislación social del trabajo, leyes obreras; así como derecho de trabajo o del trabajo, derecho obrero, derecho social, etcétera.

En Guatemala es aceptada la denominación derecho del trabajo o derecho laboral, ésta última denominación ha sido una de las más usadas en la doctrina, es aceptado también el término laboralista para el profesional dedicado al estudio del mismo.

### **1.3. Definiciones jurídicas-doctrinarias de instituciones del derecho del trabajo**

Para el jurista Eduardo García Maynez, **Derecho**: “en su sentido objetivo, es un conjunto de normas. Trátese de preceptos imperativo-atributivos, es decir de reglas que, además de imponer deberes conceden facultades”<sup>2</sup>.

Aquí me permito comentar que el derecho como ciencia es uno solo; pero puede hacerse el estudio de una de sus ramas (civil, penal, laboral, etc.), por consiguiente las definiciones de varias de sus instituciones jurídicas bien pueden ser integradas en todo trabajo investigativo que se practique en cualquiera de sus divisiones, ya que tales definiciones pueden adquirir un carácter especial en el campo donde se desarrolle el estudio.

**Legislación:** Guillermo Cabanellas, sostiene que: “Es la ciencia de las leyes; Es el conjunto de leyes que integran el derecho positivo vigente en un Estado; Es la totalidad de las disposiciones legales de un pueblo o de una época determinada. Se puede decir que es **GENERAL**: Cuando abarca todas las leyes que regulan la vida jurídica; **ESPECIAL O PARTICULAR**: Cuando se concreta a disposiciones legales

---

<sup>2</sup> García Maynez, Eduardo, **Introducción al Estudio del Derecho**, Pág. 36.





relativas a una rama del derecho; **UNIVERSAL**: Comprende las leyes positivas que regula el ordenamiento jurídico de un Estado o Nación; **HISTÓRICAS**: Referente a disposiciones legales que estuvieron vigentes en una época pasada; **VIGENTE**: En relación al ordenamiento jurídico actualmente observado; y , **POR SU ESPECIALIDAD**: puede ser penal, civil, laboral, etcétera”<sup>3</sup>.

En cuanto a esta definición y para lo que será materia de estudio en el presente trabajo, se atenderá la legislación de naturaleza específica o particular porque se refiere únicamente al campo laboral, además merece mayor atención el ordenamiento jurídico que actualmente está vigente, siendo por ello que la investigación atiende normas contenidas en la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo, Convenios Internacionales de Trabajo, Acuerdos y Reglamentos del Régimen del Seguro Social, y cualesquiera otras disposiciones legales que me auxilien para desarrollar el tema que es objeto de estudio.

**Derecho de trabajo**: Algunos autores lo han llamado **DERECHO LABORAL**, Guillermo Cabanellas es uno de ellos, quien lo define así: “Derecho laboral es el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos de otros con el Estado, en lo referente al trato subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente. Es el Derecho de Trabajo también denominado **SOCIAL**, que estudia las relaciones de los trabajadores con los empleadores, aportando soluciones a sus problemas, y remarcando la subordinación y la retribución,

---

<sup>3</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual**; Tomo IV, Pág. 240.



como elementos característicos. Se extiende a las vinculaciones individuales y a las colectivas. Para el mismo concepto se han empleado otras denominaciones como: Derecho Social, Derecho Obrero, Derecho Corporativo y Derecho laboral”<sup>4</sup>.

Amadeo Allocati, refiere: “El derecho de trabajo se origina en la necesidad de: **protección social** de aquellas personas que se encuentran en **una relación de trabajo dependiente**, es decir, las que prestan su actividad en beneficio de otra en condiciones de subordinación, recibiendo en cambio de esa prestación una remuneración”.<sup>5</sup>

Como ya ha sido objeto de comentario en un párrafo anterior, cuando una definición jurídica se refiere a una rama específica del derecho, automáticamente la misma adquiere sus propias características, siendo entonces que el derecho del trabajo está referido a aspectos legales que se originan por motivo de la relación laboral entre empleadores y trabajadores y en el presente estudio se refiere a normas de trabajo vigentes.

**Derecho administrativo del trabajo:** Santiago J. Rubinstein, expone que: “Es el conjunto de disposiciones legales que regulan las relaciones laborales en el marco público, mediante la fiscalización, regulación y aplicación de sanciones, para velar por los derechos de los trabajadores, ya sean económicos, psicológicos o sociales”<sup>6</sup>.

En esta definición se hace referencia a la regulación legal la cual será diferente en cada país, en Guatemala este conjunto de disposiciones legales las contiene el Código

---

<sup>4</sup> **Ibid**, Tomo 2, Pág. 317.

<sup>5</sup> Allocati, Amadeo, **Derecho Colectivo Laboral**, Pág. 3.

<sup>6</sup> Rubestein, Santiago J., **Diccionario del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social**, Pág. 150.

de Trabajo además de las relativas a la organización de los entes del estado cuya función es fiscalizar el cumplimiento de las leyes laborales. Estos entes representan piezas importantes que deben fortalecerse con el fin de que esa regulación legal se conozca, se respete y se cumpla.

#### **1.4. Principios laborales o principios del derecho del trabajo**

En términos muy simples se puede indicar que principio es el inicio, el origen de algo, sin embargo en términos jurídicos se refiere a las directrices o postulados que orientan en este caso al derecho de trabajo. Para enriquecer este tema presento las definiciones de algunos autores en doctrina:

Santiago J. Rubinstein, sostiene que: “Son postulados que sirven para interpretar y dar luz a las normas laborales”<sup>7</sup>.

Por su parte Guillermo Cabanellas, define que: “Principio es el primer instante del ser, de la existencia de una institución o grupo. Razón, Fundamento, Origen. Con relación a los principios laborales expone que: Las normas fundamentales de interpretación o de suplencia de la ley en derecho laboral. Gran parte de los laboristas se inclinan a aceptar los principios siguientes: **1º. El trabajo no** debe ser considerado **mercancía**; **2º.** El salario debe **garantizar un medio de vida conveniente**; **3º.** El salario debe ser **igual sin distinción de sexos**, por trabajo de igual valor; **4º.** El tratamiento económico de los **diferentes trabajadores que residen legalmente en un país debe ser asegurado con reglas comunes en** cuanto a las condiciones de trabajo sin privilegios nacionalistas y sin humillaciones xenófobas; **5º.**

---

<sup>7</sup> **Ibid**, Pág. 461.



Las leyes y demás normas laborales deben de ser **interpretadas a las finalidades y propósitos que las inspiren; 6º.** En presencia de **varias normas igualmente aplicables o contradictorias, ha de preferirse la más favorable al trabajador; y, 7º.** Igualmente **en caso de duda, ha de estarse a favor de los trabajadores,** por su inferior situación jurídica en general”<sup>8</sup>.

Daniel Antokoletz, describe que: “Los principios fundamentales del Derecho del Trabajo son de Orden Público y no pueden quedar sin efecto, ni ser alterados por acuerdos entre empleadores y trabajadores. Son derechos irrenunciables que no pueden ser enajenados ni cedidos en ninguna forma. A su respecto, no juega el principio de la autonomía de la voluntad, salvo para convenios más favorables a los trabajadores. Algunas legislaciones prohíben el embargo total o parcial de los salarios, jubilaciones y pensiones. Las leyes y reglamentos del trabajo tienen fuerza coercitiva, sancionando con multas o penas privativas de libertad”<sup>9</sup>.

En Guatemala el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, en su parte considerativa describe las características ideológicas del Derecho de Trabajo, que son esencialmente los principios que lo rigen y que se detallan de la manera siguiente:

- **Tutelar de los trabajadores:** Puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.
- **Minimum de garantías sociales:** Que protegen al trabajador.

<sup>8</sup> Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit.**; Tomo 6, Pág. 85.

<sup>9</sup> Antokoletz, Daniel, **Derecho del Trabajo y Previsión Social**, Pág. 193.

- **Irrenunciables:** Únicamente para el trabajador y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica.
- **Imperativo:** Es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que **esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad**, propio del derecho común.
- **Realista y objetivo:** Lo primero porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de un bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes; lo segundo porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y basándose en hechos concretos y tangibles.
- **Es rama del derecho público:** Porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo, y,
- **Es democrático:** Porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población.

Al analizar la inclusión de estos principios en la legislación guatemalteca como características ideológicas se plasma la importancia de los mismos dentro del derecho del trabajo, pues son la esencia de esta rama del derecho, con lo que se pretende orientar toda relación de trabajo, por lo que deben observarse criterios que limitan la libertad de contratación del empleador, en virtud de la posición económica

más débil en que se encuentra el trabajador. Este aspecto es importante tenerlo en cuenta porque con ello se están creando desde un inicio las condiciones para que exista una armonía dentro de la relación laboral, porque limita que los empleadores por motivo de su mejor condición económica abusen imponiendo condiciones laborales que originen una continua confrontación en los lugares de trabajo. Además el Estado al tener a su disposición esta normativa jurídica, alcanza grandes logros en materia económico-social, porque con ello se le está facilitando el impulso de políticas de desarrollo económico-social que lleguen a todos sus habitantes, especialmente a los que viven en condiciones menos favorables, y sin que con ello tenga que afectar a la minoría que económicamente vive mejor.

### **1.5. Instituciones laborales, su regulación y aplicación en la legislación laboral guatemalteca**

Bajo este tema desarrollé instituciones laborales reguladas en la legislación guatemalteca, aportando definiciones doctrinarias con el fin de enriquecer y aclarar la comprensión de dichas instituciones, como a continuación se describen:

- **Derechos del trabajador:** Manuel Ossorio, manifiesta que: “Los derechos del trabajador, en sentido amplio son todos los que las leyes laborales le conceden; pero en sentido restringido, esta expresión se refiere a los que, como declaración de principios les reconoce el ordenamiento jurídico vigente. Pudiendo ser: condiciones dignas y equitativas de labores; jornada delimitada; descanso y vacaciones pagadas; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias en la empresa con control de la producción y colaboración en la dirección; protección



contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial, celebración de contratos colectivos; acudir a la conciliación, al arbitraje y a la huelga. Todos ellos exigen una legislación particular”<sup>10</sup>.

En cuanto a esta definición, debe hacerse notar que en todo contrato no importa su naturaleza, los sujetos que lo celebran, en la mayoría de casos recíprocamente se obligan y se otorgan derechos. En lo que respecta a lo que se establece en un contrato de trabajo, encuentro que el trabajador es titular de derechos mínimos de carácter irrenunciable que por lo regular ya están estipulados en la legislación laboral vigente y que vienen a compensarle en parte la obligación que tiene de cumplir con la prestación del servicio y atender las directrices que le imparte el empleador.

- **Trabajador:** Guillermo Cabanellas, da una serie de definiciones, a continuación se describen algunas: “Es el sujeto del Contrato de Trabajo que realiza una prestación manual o intelectual fuera del propio domicilio, bajo la dirección ajena percibiendo por tal concepto un salario formal de acuerdo con lo convenido o con el uso o costumbre. Es la persona física que se obliga o presta servicios, cualquiera sean las modalidades de la prestación de forma que tipifique contrato de trabajo o relación de trabajo. Uno y otra requieren realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios a favor de otra persona, bajo dependencia de ella mediante el pago de una remuneración, y tiene los siguientes elementos: a) Trátase de una persona física; b)

---

<sup>10</sup> Ossorio, Manuel, **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**, Pág. 240.

Realización de un trabajo, de una actividad (aún pasiva como la de vigilar), sea manual, intelectual o mixta, (técnica o compleja); c) Que el trabajo se realice por cuenta ajena; d) Relación de dependencia entre quien da el trabajo y el que lo ejecuta a diferencia de las obras cumplidas por artesanos profesionales y otros sujetos. y e) Una remuneración incluso no fijada de antemano su cuantía y que consiste en dinero; porque de no existir retribución, sé está ante un deber especial, un servicio de buena voluntad o de una explotación. Y por último refiere tal autor que: Trabajador es la **persona física** que por contrato se obliga con la otra parte (patrono) a **prestar subordinadamente y con cierta continuidad un servicio remunerado**<sup>11</sup>.

En el aspecto legal nuestro Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, en su Artículo tres define: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

- **Empleador o patrono:** Guillermo Cabanellas, refiere que: “Es la persona física o jurídica que necesita de los servicios de un trabajador. Requiere la prestación referida, en las condiciones establecidas en el contrato de trabajo o en la relación laboral. Comúnmente es conocido como patrón, cuando se trata de una persona física y como empresa en el caso de una persona jurídica. Es quien imparte órdenes, paga una remuneración y tiene la facultad de dirección con relación a los trabajadores de su establecimiento comercial o industrial”<sup>12</sup>.

<sup>11</sup> Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit.**, Tomo VII, Pág. 404.

<sup>12</sup> **Ibid**, Pág. 408





relación a los trabajadores de su establecimiento comercial o industrial”<sup>12</sup>.

El Código de Trabajo relacionado regula en el Artículo dos: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

En estas dos últimas definiciones se encuentra que en toda relación de trabajo existirán dos partes; por un lado el trabajador quien es la persona física que cumple con prestar el servicio sea éste manual, intelectual o ambos a la vez, y que se obliga a seguir las directrices que su empleador le imparte durante el transcurso de la relación laboral; y por el otro está el empleador que no necesariamente tiene que ser una persona física individual, sino puede ser una persona jurídica, obligada a que a cambio de la prestación de un servicio, pagará a su contraparte una remuneración de naturaleza económica; originándose con ello la característica de bilateralidad o sinalagmática en la contratación laboral.

- **Relación de trabajo:** Guillermo Cabanellas, la define: “Es la caracterización de la actividad laboral, en lugar de contrato de trabajo. Sin dudas ante la amplitud del vocablo **relación**, ésta resulta innegable entre quien presta un servicio y el que se beneficia del mismo inmediatamente; pero eso no anula la voluntariedad en contratación del nexo y la necesidad del consentimiento de las partes”<sup>13</sup>.

Brevemente se hace notar de lo descrito que para la existencia de una relación de trabajo, es necesario que se concrete la prestación del servicio por parte del

---

<sup>12</sup> **Ibid**, Pág. 408

<sup>13</sup> **Ibid**, Pág. 95.

obligado que en este caso es el trabajador, y como contra obligación a su favor, el empleador debe cumplir con el pago de una remuneración económica.

- **Contrato de trabajo:** Santiago J. Rubinstein, sostiene que: “Es el convenio verbal o escrito por el cual una persona se obliga a realizar actos, obras o servicios para otra, bajo su dependencia y por tiempo determinado o indeterminado. Es fundamental que como contraprestación el empleador se obligue a pagar un salario”<sup>14</sup>.

Y, Guillermo Cabanellas, expone que sus **Elementos** son: “1) Servicios debe ser privados; 2) Que sea de índole económica (no sean servicios familiares o de ayuda mutua); 3) Que exista una remuneración (dinero, especie o mixta); 4) Que la retribución sea utilización de actividad ajena; 5) Actividad de carácter profesional; y, 6) que exista dependencia o dirección”<sup>15</sup>.

El Código de Trabajo en el Artículo 18 conceptúa que: “Contrato Individual de Trabajo, sea cual fuere su denominación es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono) sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.

Referente a esta figura jurídica laboral, es de suma importancia mencionar que el Artículo 19 de este cuerpo legal establece en una de sus párrafos: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se **inicie**

<sup>14</sup> Rubenstein, Santiago J. **Ob. Cit.**, Pág. 110.

<sup>15</sup> Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit.**, Tomo II, Pág. 43.

**la relación laboral**, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Artículo precedente”. De lo anterior se deduce que existe una importante unión entre contrato de trabajo y la relación de trabajo, pero que ante la ausencia material del primero, no significa que no pueda existir la segunda, la que al final pasa a constituir el vínculo jurídico existente entre trabajadores y empleadores, derivando de ello todos los derechos y obligaciones de un contrato de trabajo.

De esa cuenta se puede afirmar que el Contrato de Trabajo en Guatemala se caracteriza por ser: 1) Consensual, se perfecciona con el simple consentimiento; 2) Bilateral o sinalagmático, porque las partes que intervienen tienen derechos y obligaciones en forma recíproca; 3) Nominado: porque se encuentra su designación en la legislación; 4) Principal, se perfecciona y subsiste por sí mismo, es decir no depende de otro para su perfeccionamiento, 5) No es solemne; no depende de solemnidad alguna para que exista; y, 6) De tracto o cumplimiento sucesivo, subsiste en el tiempo.

- **Obligaciones de los patronos:** El Artículo 61 del Código de Trabajo regula algunas de las obligaciones que todo empleador debe observar durante el transcurso de la relación laboral con sus trabajadores. En la norma relacionada se establece que está obligado a informar al Ministerio de Trabajo sobre el número de trabajadores que anualmente emplea, proporcionando los datos personales de éstos; debe también proferir igualdad entre guatemaltecos extranjeros, no darles mal trato de palabra o de obra; proporcionarles los útiles o herramientas, para que ejecuten el trabajo convenido; permitir el acceso de

las autoridades de trabajo para que se inspeccione el cumplimiento de sus obligaciones patronales; pagar al trabajador el salario legalmente establecido o en su caso si es superior, lo convenido entre las partes. Además están las obligaciones reguladas en otras leyes como el pago anual de un aguinaldo y una bonificación anual; el pago periódico de una bonificación incentivo que coincide con la fecha de pago del salario convenido; pago de prestaciones post mortem.

- **Obligaciones de los trabajadores:** El sector empleador regularmente hace serios cuestionamientos refiriendo que las leyes de trabajo y previsión social regulan sólo a favor del trabajador, pero en el Artículo 63 del Código de Trabajo también a los trabajadores la Ley les atribuye **obligaciones** y entre otras, está que deben de desempeñar el servicio contratado bajo la supervisión del empleador o en su caso su representante; deben ejecutar el trabajo con eficiencia, cuidado y esmero apropiados; cuidar de los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo; observar buenas costumbres durante el trabajo; prestar auxilios necesarios; someterse a reconocimiento médico, antes o después de su ingreso al trabajo; guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente
- **Indemnización:** Manuel Ossorio define indemnización en materia laboral como: “Todos los perjuicios derivados de la relación de trabajo que sufran las partes, de modo especial la trabajadora, se tienen que reparar el pago de indemnizaciones, unas veces determinadas por la ley y otras estimadas

judicialmente; así en los casos de accidentes o enfermedad de trabajo, de despido injustificado, de falta de preaviso." <sup>16</sup>

En la Constitución Política de la República de Guatemala se encuentra la definición de esta institución Artículo 102, inciso o) que copiado literalmente regula: "Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones".

El Código de Trabajo lo regulado en el Artículo 82, de la siguiente manera: "Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el artículo 79 , el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea".

Lo anterior está relacionado a los trabajadores del sector privado, y en lo que respecta a los trabajadores del sector público según el cuerpo legal que regula el funcionamiento de cada institución del Estado, así estará regulado la forma de cómo debe pagarse esta prestación a favor de los empleados públicos. La Constitución Política de la República de Guatemala regula esta obligación

---

<sup>16</sup> Osorio, Manuel, **Ob. Cit.** Pág. 374

patronal en su Artículo 110 y establece un máximo de pago de 10 meses de salario no importando el tiempo laborado por el trabajador. Sin embargo, ya en algunos pactos colectivos de condiciones de trabajo acordados entre sindicatos del sector público y funcionarios de diversas instituciones, han establecido mecanismos para que los trabajadores que dejan de laborar reciban mejores beneficios a los 10 meses que manda nuestra Constitución, respecto al pago de la indemnización.

- **Jornada ordinaria de trabajo:** Es la duración máxima que la ley permite trabajar a una persona en las 24 horas de cada día o en el transcurso de una semana; y así se habla con frecuencia de la jornada semanal de 40 o 48 horas. Por regla general, la jornada es de 8 horas diarias, que a veces pueden distribuirse desigualmente con todos los días de la semana, a condición de que no excedan de 44 horas semanales. La jornada se reduce cuando el trabajo es nocturno o se realiza en lugares insalubres o peligrosos. Como también puede exceder de 8 horas diarias si se trata de trabajos intermitentes. No faltan legislaciones que han reducido el tiempo de trabajo a 44 horas semanales; y aun existen una tendencia muy acentuada a limitar a 40 horas el trabajo semanal.

La duración expresada rige en los trabajos manuales habituales; ya que en la esfera administrativa, sobre todo en la oficial, se ha generalizado la jornada de 7 horas y se han reducido a 5, los días laborables por semana.

La Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 102 inciso

g) establece que: Jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario.

- **Jornada extraordinaria de trabajo:** Manuel Osorio define: “En el Derecho Laboral se denominan así las horas laboradas fuera o que exceden de la jornada de trabajo legalmente establecida. La regulación de las horas extras, tiene importancia, no sólo porque es norma retribuir las en mayor cuantía que las horas ordinarias (generalmente con un aumento del 50% o del 100%, según que correspondan respectivamente a días laborables o asuetos), sino también porque el número de horas suplementarias admisibles, tienen una limitación – pocas veces observada, que según la legislación que rija en un país será de 30 ó 40 mensuales con el objeto de evitar al trabajador los efectos nocivos para su salud que puede producir una jornada agotadora.”<sup>17</sup>

Respecto a la legislación laboral vigente en Guatemala que se refiere a la jornada extraordinaria la Constitución Política de la República en la última parte del primer párrafo del inciso g) del Artículo 102 establece: “.....Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinaria, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal”. Por su parte el Código de Trabajo norma en su Artículo 121 que: “El trabajo efectivo que se ejecute **fuera de los límites de tiempo** que determinan los artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que **exceda del límite inferior que contractualmente se**

---

<sup>17</sup> *Ibid*, Pág. 355

**pacte**, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que hayan estipulado las partes”.

**Salario:** Se transcribe lo normado en el Código de Trabajo que en el Artículo 88 estipula: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos”.

La definición legal es por de más clara y simple se refiere al estipendio, cantidad de dinero que reciben los trabajadores por el servicio prestado.

Además debe tenerse presente lo regulado por el Convenio Internacional de Trabajo No. 95 en su Artículo 1: “A los efectos del presente Convenio, el término (salario) significa **la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo**, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”

En lo que se refiere a Guatemala están vigentes varios normativos para estipular los salarios periódicamente. En primer lugar la Constitución Política de la República que en el Artículo 102, inciso f) establece que se hará la “Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley”. También en el Código de Trabajo de los Artículos 103 al 115 está normado lo referente a los



procedimientos que se deben aplicar en la integración de las Comisiones Paritarias y Comisión Nacional del Salario, así como la forma en que habrán de hacerse los estudios respectivos para recomendar los nuevos salarios mínimos. Debe tenerse presente que en Guatemala están vigentes los Convenios Internacionales de Trabajo números 26, 94, 95, 99 y 131 que tienen relación con los salarios y su fijación. Luego se puede mencionar además en relación a este importante tema los Acuerdos Gubernativos siguientes: No. 1319 del 9 de abril de 1968 que contiene el “Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos”; Acuerdo Gubernativo No. 776-94, del 23 de diciembre de 1994, en su Artículo 1º. Establece: “Los salarios mínimos se fijarán anualmente de conformidad con el procedimiento establecido en la ley”. El comentario sobre el contenido de esta última estipulación legal, es que la misma es de carácter imperativo y que no está sujeta a la voluntad de las partes que integran las comisiones, si se acuerda o no aumentar los salarios mínimos vigentes, sino más bien este artículo debe interpretarse como un mandato legal que los aumentos relacionados deben darse anualmente, previendo la normal jurídica que los precios de los productos de consumo diario y los servicios año con año presentan aumentos significativos. En algunas oportunidades estos aumentos no se han fijado, violando con ello el presente ya mencionado. Finalmente tenemos el Acuerdo Gubernativo 777-94 del 23 de diciembre de 1994, que amplía el número de integrantes de las comisiones paritarias del salario mínimo, regulándolo en cinco empleadores y cinco trabajadores.

- **Descanso semanal:** Se regula, aquí el derecho que la ley concede a los trabajadores para no trabajar durante un número de horas continuadas –con un mínimo de 24- en el curso de cada semana. Ese descanso, en un principio, coincidía con el domingo por cuestiones religiosas, por lo que se denominó descanso dominical. Se inicio e introdujo por la costumbre, luego lo recogió la ley, el llamado sábado inglés, que prohibía el trabajo, a partir de las 13 horas de ese día hasta las 24 horas del domingo. De ese modo, la duración del trabajo, que primero reguló 8 horas diarias o 48 semanales, se redujo a 44 semanales. Salvo que el patrono –como es frecuente y la ley autoriza- ejercite el derecho de repartir las cuatro horas no trabajadas el sábado entre los demás días laborables de la semana.

Pero esta institución sigue evolucionando: y, en el momento actual, es ya costumbre en muchas empresas y en las oficinas públicas no trabajar el sábado; con lo que la duración semanal del trabajo se limita a 40 horas. Para otras muchas actividades, que no pueden suspenderse los sábados o los domingos, el empleador está obligado a conceder el descanso legal en cualquier otro día de la semana.

Esta institución laboral se encuentra regulada en la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102 inciso h) que estipula: “Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados”.....El Código de Trabajo en su Artículo 126 regula: “Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día

de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco o seis días según, costumbre en la empresa o centro de trabajo”.

- **Vacaciones:** Constituyen el derecho y la obligación que la ley reconoce e impone a todos los trabajadores por cuenta ajena, de no trabajar durante un número determinado de días cada año y sin dejar de percibir su retribución íntegra durante el descanso. Para gozar de ese beneficio, la legislación exige que el trabajador haya prestado sus servicios por lo menos durante la mitad de los días hábiles del año calendario; pero es condición indispensable, al menos en la interpretación de algunos autores, que el beneficiario tenga el mínimo de un año de servicios en la misma empresa.

En principio, las vacaciones no son divisibles en lo que se refiere al tiempo de su disfrute ni su omisión es compensable en dinero; pues de otro modo se frustraría la finalidad que con la medida se persigue, y que no es otra que defender la salud del trabajador. Las vacaciones no pueden coincidir con el tiempo de suspensión en el trabajo, ni con los días de enfermedad del trabajador, ni con el plazo de preaviso de despido.

La ley estima que los días de vacaciones se han de computar de corrido; más algunos estatutos y contratos colectivos han establecido que se trata de días hábiles y han ampliado de tal forma las vacaciones, con lo cual se ha mejorado sustancialmente esta institución.

- La legislación laboral guatemalteca otorga este derecho de goce y en la

Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 102 inciso i) establece: “Derecho del trabajador a **quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles....**”. Esta estipulación fue superada en el Código de Trabajo al regular en su artículo 130 lo siguiente:”**Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles**”.

- **Asueto:** En la doctrina es la vacación durante un día o parte de la jornada laboral.

En la Constitución Política de la República de Guatemala se encuentra regulado en el Artículo 102 inciso h), parte final: “.....Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados”. En el Código de Trabajo se detallan los días de asueto que se gozan a nivel nacional en el Artículo 127 que se describe a continuación: “Son días de asueto con goce de salario para los trabajadores particulares: El 1 de enero; el Jueves, Viernes y Sábado Santos; el 1 de mayo; el 30 de junio; el 15 de septiembre; el 20 de octubre, el 1 de noviembre; el 24 de diciembre medio día a partir de las doce horas; el 25 de diciembre; el 31 de diciembre medio día a partir de las doce horas, y el día de la festividad de la localidad.

El Patrono está obligado a pagar el día de descanso semanal, aun cuando en



una misma semana coincidan uno o más días de asueto, y así mismo cuando coincidan un día de asueto pagado y un día de descanso semanal”

- **Aguinaldo:** Se puede definir como: La recompensa en efectivo que los patronos dan a sus empleados derivado de ciertas festividades, generalmente las navideñas y de año nuevo. Esta institución también se inició por la costumbre y que recoge posteriormente la legislación social, por lo que se torna obligatoria.

En la legislación laboral guatemalteca esta prestación fue creada durante el gobierno de facto de Enrique Peralta Azurdia a través del Decreto Ley 389 del 4 de noviembre de 1965. Como aspectos importantes de esta disposición se pueden mencionar 1) que en un principio el monto del aguinaldo fue establecida en un 50% del salario mensual ordinario; 2) las empresas agrícolas o ganaderas que no estaban en posibilidades económicas de cumplir con el pago bien podían manifestarlo por escrito ante las autoridades de trabajo y alcaldes según el caso, quienes faccionaban actas, o bien los interesados podrían manifestarse por escrito con firma legalizada por notario. Y, 3) Se regula la obligación de esta prestación solo para los empleadores del sector privado.

A finales del mes de noviembre de 1978 a través del Decreto 76-78 del Congreso de la República regula que la prestación del aguinaldo debe pagarse por el sector empleador privado al 100% del salario ordinario mensual que cada trabajador devengue. Los aspectos que se puede extraer de esta nueva disposición es que: 1) se paga el 50% en la primera quincena de diciembre y el



otro 50% en la segunda quincena del mes de enero siguiente; 2) los empleadores que deseen pagar en solo pago la totalidad del aguinaldo no están obligados al pago complementario en el mes de enero; 3) si por cualquier causa se suspendieran la relación laboral, aquella no será motivo para que al trabajador se le restrinja su derecho de cobrar el monto que corresponda; 4) si por cualquier causa al trabajador se le pagare el aguinaldo por anticipado en fechas fuera de las legalmente establecidas, no exime la obligación patronal de pagar en las fechas previstas en este Decreto; 5) debe dejarse constancia escrita de haberse cumplido con el respectivo pago; 6) el monto del aguinaldo que el trabajador devengue se toma en cuenta en la proporción a seis meses o el tiempo trabajado si no llega a seis meses, para el cálculo de la indemnización que se refiere el Artículo 82 del Código de Trabajo...y.. 7) para el empleador que no esté en capacidad económica de cumplir parcial o totalmente con esta obligación debe probarlo a través de declaración jurada ante autoridad administrativa dentro de los primeros 15 días del mes de noviembre del año de que se trate y autoridades administrativas de trabajo deben hacer la investigación correspondiente para constatar la veracidad de lo manifestado. Actualmente es una prestación de la que gozan los trabajadores del sector público y privado.

- **Bonificación incentivo:** Tal como su nombre lo indica se debe entender como Bonificación, el aumento de valor o mejora que sobre el salario otorga una ley laboral o que unilateralmente el empleador puede conceder a sus trabajadores por el trabajo realizado.



En la legislación laboral guatemalteca se crea través del Decreto 78-89 del Congreso de la República y se le dio el nombre de Bonificación Incentivo. Habiendo sido reformado en dos oportunidades, pues se modificaron los montos; en la primera varió la cantidad por hora (Decreto 7-2000 del Congreso de la República) y en la segunda se estableció una cantidad fija de Q.250.00 mensuales (Decreto 37-2001 del Congreso de la República). Lo anterior no impide que se siga aplicando los procedimientos regulados en el Decreto que le dio vida a la Bonificación Incentivo, pero en ningún momento debe aplicarse procedimiento alguno donde se acuerde una cantidad menor de lo regulado en la reforma que dejó la cantidad relacionada.

Es de hacer notar que esta institución es utilizada por algunos empleadores para evadir el monto de salario para casos de liquidación, pasivo laboral, aguinaldo, bonificación anual, vacaciones entre otras, e incluso para el pago de cuotas al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en estos casos se perjudica al trabajador, ya que se realizan los cálculos de las prestaciones sobre el salario base y se cotiza para los beneficios del seguro social sobre el mismo salario base, que regularmente es el mínimo.

- **Bonificación anual:** Se define como la prestación laboral consistente en un salario ordinario que esta obligado a pagar el patrono, sin importar la producción de la empresa, las horas trabajadas o cualquier otra circunstancia, debe considerarse que el pago es anual, y nuestra legislación establece que debe hacerse efectivo en la primera quincena del mes de julio de cada año.

El Artículo Uno del Decreto 42-92 del Congreso de la República, estipula: “Se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. Esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo anual que obligatoriamente se debe pagar al trabajador”.

En los siguientes Artículos del mencionado Decreto se regula lo referente al monto que cada trabajador debe recibir por año trabajado o en su caso la proporción si la relación laboral fuera menor de un año a la fecha en que se tenga que cumplir con la obligación. También se regula la fecha de pago, que debe hacerse en la primera quincena del mes de julio de cada año. Dato importante es que esta prestación se debe pagar a trabajadores del sector privado como a los del sector público.

- **Derecho de sindicalización:** No es más que la libertad que tienen los trabajadores de asociarse libremente, con el objeto principal de defender sus derechos laborales regulados en la legislación vigente en su país; así como de negociar nuevos beneficios o prestaciones que les servirán para obtener un mejor nivel de vida.

En la Constitución Política de la República de Guatemala, el derecho de sindicalización de los trabajadores está reconocido en el Artículo 102, Inciso q) que copiado literalmente regula: “Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin



estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.....”

En el Artículo 209 del Código de Trabajo se regula: “Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un Sindicato. Gozan de **inamovilidad** a partir del momento en que den aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de ésta en su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo.....”

Si algún trabajador incurriera en alguna causal de despido de las previstas en el Artículo 77 de este Código el patrono iniciará incidente de cancelación de contrato de trabajo para el sólo efecto de que autorice el despido”.

En lo referente a los trabajadores que prestan sus servicios en la Administración Pública su derecho de libre sindicalización lo ejercen conforme a lo regulado en el Decreto del Congreso de la República No. 71-86 y sus reformas. Para el ejercicio de este derecho a los servidores públicos también les es aplicable lo regulado en el Código de Trabajo en lo que respecta a los sindicatos, y lo regulado en el Artículo 116 de la Constitución Política de la República.

Finalmente debe considerarse la aplicación para ambos sectores de lo regulado en los Convenios 87, 98 de la Organización Internacional del Trabajo, que son leyes comunes vigentes en nuestro país.

- **Inamovilidad:** Guillermo Cabanellas, define que: “Es el derecho de cierto funcionarios y empleados para no ser destituidos, trasladados, suspendidos ni jubilados, sino por algunas de las causas prevenidas en las leyes.....”<sup>18</sup>

Manuel Ossorio, dice que: “En lo que respecta a las actividades privadas, la inamovilidad, más corrientemente llamada ESTABILIDAD, consiste en el derecho de los trabajadores de empresas o entidades particulares de no ser removidos de sus cargos, salvo que causas especiales lo justifiquen.....”<sup>19</sup>

En el ramo laboral el aspecto fundamental que esta institución jurídica destaca es la inmediata y permanente seguridad que otorga al trabajador para que no sea despedido de su puesto de trabajo, en virtud que existen circunstancias especiales de naturaleza económica y/o social que lo ponen en posición privilegiada ante su empleador, y que por tal motivo limita el derecho a este último de despedirlo directa y libremente, a no ser que previamente exista una orden de autoridad judicial competente.

- **Previsión social:** Esta institución no tiene su origen en el campo jurídico, sino, más bien está ligada con lo social, especialmente en el ramo de la salud, y que por atender aspectos de seguridad social del trabajador y su familia, considero importante desarrollarla en el presente tema de investigación, siendo entonces necesario hacer varias exposiciones sobre lo que para algunos autores comprende la misma.

Manuel Ossorio, manifiesta que la Previsión Social es: “El régimen también

<sup>18</sup> Cabanellas Guillermo, **Ob. Cit.**, Tomo III, Pág. 239.

<sup>19</sup> Ossorio, Manuel, **Ob. Cit.**, Pág. 369.



llamado por algunos **Seguridad Social**, cuya finalidad es poner a todos los individuos de una nación a cubierto de aquellos riesgos cualquiera sea su origen (desocupación, maternidad, enfermedad, invalidez y vejez); o bien que amparan a determinados familiares en caso de muerte de la persona que los tenía a su cargo, que garantizan la asistencia sanitaria. Según la célebre frase de BEVERIDGE, los seguros sociales deben proteger a las personas desde su nacimiento hasta la muerte.<sup>20</sup>

Francisco Walter Linares, expone que: “El trabajo humano, en especial el asalariado, tiene constantemente un porvenir incierto, lo amenaza el fantasma trágico de la inseguridad, estando expuesto a riesgos fatales que el trabajador no puede impedir y que dejan a éste o a los suyos en una situación angustiosa. Estos riesgos son: el accidente del trabajo, la enfermedad, la invalidez, la vejez, el paro o desocupación forzosos y la muerte. A estos riesgos pueden agregarse la enfermedad profesional, que se asimila al accidente del trabajo, y **la maternidad**. Por ello la Oficina Internacional del Trabajo establece que todo sistema de seguros sociales debe proponerse la siguientes finalidades: 1) **PREVENIR** en la medida de lo posible, la pérdida prematura de la capacidad de trabajo; 2) **HACER CESAR O ATENUAR** la incapacidad de trabajo, para que el trabajador pueda volver a su actividad profesional: y 3) **COMPESAR** a lo menos parcialmente, mediante la concesión de prestaciones en dinero, el perjuicio pecuniario resultante de la interrupción o cesación de la actividad profesional.

---

<sup>20</sup> **Ibid.** Pág. 607.

Este triple objetivo, **PREVENTIVO, CURATIVO, Y COMPENSATORIO**, hace que el seguro, que es un derecho a la seguridad social, se realice cuidando de la salud de la población trabajadora, y proveyendo del necesario sustento a aquellos que no pueden trabajar; vela por lo tanto, por la conservación del capital humano, y libera al hombre de la miseria. Los seguros sociales son pues la forma más amplia y más perfeccionada de la previsión social.”<sup>21</sup>

De las definiciones anteriores se establece que para el trabajador es importante el régimen de Previsión Social, pues le cubre necesidades de naturaleza permanente, así como aquellas que se originan de los riesgos a los que a cada momento está expuesta su integridad física. El trabajador que vive del salario que devenga, no tiene ahorros o recursos para sostenerse él y su familia si alguna adversidad le sucede. En Guatemala son comunes los casos en que personas que tenían una vida laboral activa ahora subsisten de la caridad y ayuda económica de sus familiares. De allí la importancia que se exija que las empresas cumplan con la inscripción y pago de la Seguridad Social y que sus trabajadores gocen de los beneficios de la misma, pues a nadie le agrada la idea de tener que vivir de la caridad.

- **Embarazo:** Manuel Ossorio, manifiesta que: “Es el lapso que transcurre desde el momento de la concepción hasta el de nacimiento o del aborto. Estado en que se encuentra la mujer que ha concebido, hasta que da a luz. Interesa especialmente en Derecho, por cuanto afecta jurídicamente a la afiliación, a la

---

<sup>21</sup> Walter Linares, Francisco. **Nociones elementales del Derecho del Trabajo**, Pág. 404.

adquisición de derechos y al nacimiento de la personalidad jurídica”<sup>22</sup>

Guillermo Cabanellas, expresa que: “Maternidad es el estado jurídico y natural de la madre. La maternidad es el estado eventual, próximo actual o reciente, es el objeto de medidas protectoras para la obrera y empleada madre y para la de su hijo o hijos, nacidos o del alumbramiento esperado”<sup>23</sup>

Al respecto soy de la opinión que el estado de embarazo es un período donde la mujer trabajadora está sujeta a un régimen especial de protección a su salud, a través de un control médico necesario para resguardarla de cualquier clase de riesgo y en especial de los riesgos a los que el empleador consciente o inconscientemente la expone como producto de sus obligaciones en el trabajo. Por lo que cualquier instrucción contraria a las indicaciones médicas que para ese fin se dicten y en consecuencia pongan en peligro la salud de la trabajadora y la del nuevo ser deben sancionarse, incluso penalmente. Lo anterior de acuerdo con lo regulado en la Constitución Política de Guatemala en el Artículo Tres, el que privilegia la protección de la vida incluso desde la concepción.

- **Protección de la maternidad:** Eugenio Pérez Botija, refiere que: “La maternidad no es un riesgo; es un acontecimiento natural, necesario deseable; pero si no se desenvuelve dentro de un mínimo de condiciones de tipo higiénico da origen a una morbilidad y a una mortalidad en las madres y en los hijos verdaderamente catastróficas. El cuidado de la madre embarazada tiene un

<sup>22</sup> Ossorio, Manuel, **Ob. Cit.**, Pág. 279.

<sup>23</sup> Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit.**, Tomo III, Pág. 415.

valor decisivo para las generaciones futuras y para la colectividad”<sup>24</sup>.

- **Lactancia:** Para Santiago J. Rubinstein, es: “La trabajadora madre de lactante goza de descansos para amamantar a su hijo en la jornada de trabajo. El período abarca desde el nacimiento hasta el cumplimiento del año posterior a él”<sup>25</sup>.

Manuel Ossorio, plantea que: “Lactancia es el lapso durante el cual los recién nacidos se alimentan con leche materna, o algún substitutivo, determina, para las madres trabajadoras, una franquicia horaria para cumplir con esa vital función maternal, esa rebaja de la jornada se efectúa sin afectar al salario, y suele durar un año o dos, según las legislaciones”<sup>26</sup>.

- **Deber y derechos maternos:** “**1)** La madre que siga trabajando tiene derecho a un descanso durante la jornada para la lactancia de sus hijos menores de un año; **2)** Tregua Laboral: El tiempo invertido en las tareas lactantes debe de considerarse como trabajado a los efectos de la percepción del salario; y, **3)** Debe armonizar lo laboral con lo social o familiar”<sup>27</sup>.

En Guatemala cada vez más son las mujeres que se integran al mundo del trabajo y ha existido en los últimos cinco años un auge en la creación de entidades estatales como Organizaciones no gubernamentales que se dedican a promover y proteger los derechos de este sector. Pese a este auge, los

<sup>24</sup> Pérez Botija, Eugenio. **Curso del Derecho del Trabajo**, Pág. 530.

<sup>25</sup> Ossorio, Manuel, **Ob. Cit.**, Pág. 415.

<sup>26</sup> Rubenstein, Santiago J., **Ob. Cit.**, Pág. 363.

<sup>27</sup> Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit.** Tomo IV, Pág. 415.



derechos laborales de las mujeres no son respetados de tal suerte se pueden observar diferentes prácticas que violan dichos derechos, entre ellos se mencionan como ejemplos: el que se solicite examen médico para poder optar a una plaza, el que se le de prioridad a las mujeres sin compromisos familiares, y los constantes despidos al momento de enterarse las entidades que alguna empleada se encuentra en estado de embarazo.

En relación a las demás instituciones laborales definidas con anterioridad, considero que la legislación laboral guatemalteca las regula de manera clara y de acuerdo a lo sustentado por la doctrina; por eso resulta difícil entender su no cumplimiento en Guatemala después de más de cuarenta años de vigencia. Es necesario hacer esfuerzos serios y permanentes en la divulgación de esta normativa al sector trabajador, así como procurar el fortalecimiento de la labor de inspección del Estado para que esos derechos ya consignados en la legislación sean respetados y romper el círculo de impunidad laboral con que se vive. Si como se afirma la democracia de un país se mide por la justicia social que impera en el mismo, entonces se puede afirmar que en Guatemala la democracia es realmente débil pues la justicia social lo es.







## CAPÍTULO II

### **2. Antecedentes históricos de la globalización y los cambios económicos que este fenómeno genera**

Habiendo expuesto las definiciones elaboradas por la doctrina de algunas instituciones jurídicas en derecho del trabajo, así como lo que de ellas regula la legislación laboral guatemalteca, es procedente continuar el presente trabajo con temas que tratan el fenómeno económico de la globalización.

Este capítulo comprenderá las exposiciones sobre la globalización económica, lo que plasman los autores con criterios profesionales, en una perspectiva eminentemente económica lo cual resulta importante conocer para facilitar el desarrollo del siguiente capítulo de este trabajo de tesis, que atenderá directamente como la globalización de la economía incide en lo jurídico positiva o negativamente en la llamada flexibilización de la legislación laboral.

Dada la calidad de los estudios realizados por cada uno de los profesionales de cuyos trabajos me auxilio, considero conveniente transcribirlos en la forma en que ellos los han publicado; resultando oportuno indicar que mi intervención en este capítulo será a través del análisis que haré inmediatamente haya transcrito cada exposición, identificando desde luego a su respectivo autor. La modalidad utilizada es extraer algunos párrafos que a mi juicio deben ser objeto de análisis, que se identificarán plenamente con comillas por ser transcripciones literales, luego externo mi análisis y opinión. La globalización en este capítulo se atenderá en el campo eminentemente económico, por ser base de los argumentos de algunos profesionales del derecho para



promover la flexibilización de la legislación laboral. Se analizará luego la legislación laboral guatemalteca, siendo oportuno y gráfico para una mejor comprensión el ejemplificar las diversas prácticas ilegales que se pueden detectar en las relaciones laborales, para concluir sobre la dirección en que deberían encaminarse las reformas a la misma en caso fueran absolutamente necesarias.

## 2.1. Globalización

Considero importante empezar este tema, transcribiendo parte del trabajo sobre el tema elaborado por el licenciado Eduardo Castellanos Vásquez, en la década de los años 90 del siglo recién pasado. Es importante tener presente que en los últimos diez años se ha percibido cambios en la economía mundial, entre ellos se observan la apertura comercial, el auge de los Tratados de Libre Comercio, todo ello encaminado a posicionar la economía global.

La conclusión a que arriba el autor es que: “Esta nueva situación y sus perspectivas futuras obligan a las empresas a **replantearse sus estrategias competitivas** no solamente para poder competir, sino también para sobrevivir. El enfoque estratégico tradicional se ha refinado para enfrentar el nuevo ambiente competitivo y se le han adicionado nuevos esquemas para analizar, comprender e integrar mejor la información y para elaborar estrategias exitosas en el mundo tumultuoso del futuro. Estos esquemas, junto con el conocimiento, la inteligencia y la intuición permitirían un nuevo planteamiento estratégico a la empresa.”<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> Castellanos Vásquez, Eduardo. **Globalización**, Compilación.

### 2.1.1. Velocidad y profundidad del cambio: aspectos claves

En su estudio el Licenciado Eduardo Castellanos Vásquez, indica que los rápidos y profundos cambios que se han suscitado en los últimos años, han desarrollado un mundo cada vez **más abierto e integrado en prácticamente todos los aspectos**: económicos, sociales, políticos, culturales, ambientales y mercadológicos.

En relación a la velocidad y profundidad con que se han dado estos cambios tienen su origen en los avances en la tecnología, en las comunicaciones e información. La profundidad del mismo se puede observar en un cambio en el comportamiento de las personas, es común pues ver en todos lados el uso del celular, de las computadoras portátiles, lo que hace que cualquier corriente ó acontecimiento económico, político, social mundial llegue a todos los países en minutos sino en segundos.

En el estudio se anota como otro aspecto de la globalización, la inversión externa en el país la cual se ha desarrollado en ciertos sectores y se mantendrá únicamente si se poseen las condiciones adecuadas de competitividad. En Guatemala como en el resto de países de América latina las economías dependen de la inversión externa y básicamente de la que realiza Estados Unidos de allí la necesidad de los Gobiernos de estar siempre cumpliendo con los requerimientos de este país.

Si bien actualmente los procesos de integración y globalización se encuentran en una etapa pasiva, luego de su auge hace algunos años, es cierto que esta integración ha generado cierta pérdida de individualidad y de soberanía, como lo afirma el autor del estudio que se analiza. En su momento los valores autóctonos cedieron su paso a valores más internacionales, a la inversión externa, al desplazamiento mayor de



personas donde encontramos a turistas, empresarios, sin embargo en la actualidad se está manejando por economías desarrolladas nuevamente una tendencia al proteccionismo de sus mercados internos.

La competencia pues en una economía global es fuerte, y va encaminada que las empresas fuertes eliminen a las empresas débiles.

Al momento de realizar este estudio se afirmaba que **“la evidencia a nivel mundial prueba que la globalización se está dando fuertemente también a nivel de los consumidores; además de los competidores, las legislaciones y reglamentaciones de los países.** Como característica en los **consumidores se puede observar que se vuelven más exigentes y menos leales.** Las opciones de compra (importaciones) aumentan vertiginosamente en condiciones más favorables de precio y calidad (extrínseca e intrínseca) lo que destruye aún más la lealtad.

El éxito mundial de sectores tales como las comidas rápidas (hamburguesas, pizzas, etc.), la vestimenta (jeans, ropa, informal, etc.), la distribución de alimentos y otros artículos (supermercados, etc.), los perfumes, los artículos eléctricos y electrónicos, los productos farmacéuticos, las bebidas gaseosas (Coca Cola y Pepsi), los artículos de limpieza personal y de la casa, las computadoras, los servicios financieros, los automóviles demuestran esas tendencias.

Algunos cambios que general la mundialización de la economía, son mencionados como la eliminación progresiva de las barreras arancelarias y no arancelarias, la liberación económica, esto permite a las empresas extranjeras operar en el país con centros de producción en otros países sumamente eficaces (en costo, calidad, tiempos



de entrega, etc.) Por lo anterior el mercado local ya no es de los empresarios locales y dejó de ser un mercado cautivo.”<sup>29</sup>

Se menciona como otro elemento a considerar, la ingerencia externa (países amigos, Banco Mundial, Banco Interamericano de Desarrollo, Etc.) en los procesos de apertura y liberación. Este elemento provoca un aceleramiento de los procesos de globalización, personalmente considero que es producto de la presión a que son sometidos los países por estos organismos internacionales, si no se adecuan a las políticas que se les plantean no reciben apoyo financiero de los mismos. De tal suerte que estas ingerencias hacen perder soberanía a los estados, y no se les da la oportunidad de analizar que oportunidades ó amenazas representan dichos ajustes o cambios.

Debo manifestar que al leer el anterior contenido, encuentro que el mismo es un trabajo técnico en materia económica, por lo que no aborda otros aspectos, ni analiza las consecuencias que a todo nivel trae la globalización sobre todo para economías como las de países en vías de desarrollo (países considerados pobres). Hace breve mención de la fuerza con que se viene desarrollando este proceso, se menciona únicamente que incide no sólo en aspectos meramente comerciales, sino que incorpora aspectos políticos, derechos humanos, así como derechos de los trabajadores. Sin embargo en el desarrollo de dicho documento se hace mención de una serie de elementos que me interesa analizar.

Personalmente soy del criterio que al menos en el sistema capitalista las bases de la libre competencia tienen siempre la misma práctica las grandes empresas acaparan

---

<sup>29</sup> **Ibid.**



los mercados y de esa cuenta han surgido los grandes monopolios, que van en perjuicio de los consumidores. (La Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 130 prohíbe esta clase de práctica, sin embargo al Estado no le es posible controlarla, pues siempre se encuentran formas supuestamente legales para tener monopolios). Lo anterior se da en virtud que los principios y valores en las actividades de lucro no existen, el interés de enriquecimiento empresarial no tiene límites, destruye o somete cualquier voluntad que se oponga a ello. Se puede decir que en la globalización de la economía la competencia comercial vendrá a deshumanizar más al sector empresarial, porque el poco respeto y buena fe que pudiera haberse practicado entre empresarios desaparecerá completamente. Cabe preguntarse entonces: ¿Cómo se puede esperar que la flexibilización laboral que se pretende aplicar a la legislación de trabajo, otorgue mayor respeto a los derechos de los trabajadores? Con la urgencia de hacer competitivas a las empresas, se podrá esperar mayor cumplimiento de los derechos laborales; acaso no se vera el derecho laboral como un obstáculo a la competitividad.

Se menciona también que los consumidores se vuelven más sofisticados y exigentes con necesidades y expectativas en rápida evolución, sobre este aspecto no se puede olvidar que desde los albores de la humanidad el ser humano en su actividad comercial, siempre ha necesitado vender sus productos y a mayor escala mejor, entre más población mayor será la probabilidad de obtener más ventas y por supuesto ganancias; pero lo que hace interesante esta afirmación es el hecho que las empresas deben de prepararse para atender con sus productos, necesidades y expectativas que cambian rápidamente en los consumidores y como se impacta en la mente del



consumidor para que un producto no esencial en la vida de un ser humano lo crea indispensable con la publicidad, convirtiéndolo en un adicto al consumo innecesario e inmediato.

Se expone además que será un mundo tumultuoso en el futuro, hay razón para esperar que la globalización de la economía venga acentuar esta clase de efecto sobre los habitantes de la tierra, pues gran parte del sistema de libre mercado en los lugares donde se ha practicado y se practica, siempre ha dividido a las poblaciones en dos grupos, pocos ricos y muchos pobres, incluso esto ha sucedido en épocas cuando el sistema capitalista tuvo como contraparte al sistema socialista. Hoy en día incluso ya ni siquiera se atiende la necesidad de desarrollo económico de los países pobres que forman parte de los tratados, cabe mencionar que en un Seminario sobre el tratado de libre comercio suscrito entre Estados Unidos, República Dominicana y los países centroamericanos ( al que por razones de trabajo tuve oportunidad de asistir) le planteé al exponente (quien por cierto formó parte de la delegación de Guatemala en las negociaciones), sobre en qué grado la pobreza en Guatemala iba a reducirse en los veinte años que tendrá vigencia el Tratado relacionado; él contestó para asombro de todos, “que la suscripción de un Tratado de Libre Comercio nada tenía que ver con la reducción de la pobreza de los países que los suscribían”. De esta respuesta debe entenderse que la globalización de la economía viene a facilitar que las empresas transnacionales exploten los recursos renovables y no renovables de las naciones en vías de desarrollo; dejando como tributo a los Estados más pobreza, explotación indiscriminada de recursos naturales, contaminación de medio ambiente, no se está buscando beneficios para quienes lo suscriben sino para el que pueda posicionarse



mejor y en este caso se entiende que no será Guatemala.

Esto es un buen ejemplo de lo agresivo que serán los mercados, todo mundo tendrá la oportunidad de ver productos globales pero no todos podrán adquirirlos. Dicho en otras palabras, habrá más pobres observando vitrinas repletas de productos de marca mundial, todos podremos conocer dichos productos sin embargo pocos tendrán la capacidad económica para comprarlos.

Explica el licenciado Castellanos Vásquez que los cambios han desarrollado un mundo más abierto e integrado, en lo comercial pudiera validarse esta opinión pero en otros aspectos de la vida de la humanidad es discutible, sino basta con conocer las políticas anti-inmigratorias que en los últimos años los Estados Unidos y países de la Comunidad Económica Europea han puesto en marcha en contra de la población inmigrante. Se ha visto que grandes cantidades de población latina ha sido expulsada y remitida a sus países de origen en donde no han tenido oportunidad de abrirse campo por la escasez de empleos o los bajos salarios que se devenga. Cabe preguntarse entonces: ¿Un mundo más abierto para quién? Es lógico concebir que esa apertura es solo para los consorcios empresariales internacionales que como ya se dijo solo persiguen sacar el máximo provecho de la situación creada.

Se puede entender entonces que para muchas empresas locales es indispensable alterar la base de competencia, mejorando sus procesos, adquiriendo tecnología, elaborando más y mejores productos. No es difícil inferir que estos cambios modificarán las relaciones laborales, por ejemplo si se alteran los procesos productivos podrían incidir en las jornadas de trabajo, en el tipo de mano de obra calificada que



se necesite, etcétera. Es un hecho que las empresas con modelos tradicionales difícilmente sobrevivan, y por eso debe preguntarse: Cómo podrán ser competitivas las empresas locales sin incumplir con sus obligaciones y el respeto a los derechos de los trabajadores; qué pasará con los trabajadores de las empresas que cierran?

### **2.1.2. Aspectos claves de la globalización: tendencias más relevantes**

El licenciado Eduardo Castellanos Vásquez elaboró la siguiente lista de los aspectos más relevantes y visibles de la globalización:

- “Rápida apertura, liberación e integración de los países (Global y regionalmente en bloques económicos y políticos).
- Creciente convergencia de los gustos, preferencias y necesidades de los consumidores en diferentes países (desarrollo de **Consumidores globales** más sofisticados, más exigentes y menos leales).
- Creciente desarrollo de productos y servicios para clientes mundiales similares (desarrollo de Productos globales).
- Rápida diseminación de las innovaciones (tecnológicas, gerenciales, etc.), lo que crea un gran dinamismo competitivo.
- Mayor sensibilidad y rápida asimilación local a los cambios externos (mayor profundidad del cambio).
- Las inversiones en tecnología y desarrollo son cada vez más caras para amortizarlas en un solo mercado, lo cual obliga a buscar nuevos mercados en el



extranjero.

- La naturaleza de la competitividad está cambiando con rapidez, de país a país a la competencia global.
- La competencia global es mucho más compleja y difícil con características Darwinianas (eliminación del más débil).<sup>30</sup>

Al analizar el anterior listado se concluye que las empresas cuya eficiencia sea alta en el manejo de sus procesos productivos desplazarán a las otras cuyo desempeño sea deficiente esto porque: sus costos serán bajos, sin descuidar su calidad, que dicho sea de paso se está convirtiendo en una constante frente a los competidores que serán de clase mundial. Puede observarse que las empresas están en búsqueda de alianzas estratégicas, fusiones, etcétera. No se puede olvidar mencionar la revolución que se tiene en el acceso a la información, la forma actual de comunicarse, la infraestructura, estos aspectos por supuesto que facilitan los procesos productivos regionales y globales, facilitando también que existan empresas de papel que evaden responsabilidades laborales, fiscales y demás.

### **2.1.3. Las fusiones, adquisiciones y alianzas estratégicas en la economía global**

En su estudio el licenciado Eduardo Castellanos Vásquez indica que; “La globalización está creando una mayor concentración de la actividad industrial y comercial a través de adquisiciones y fusiones de empresas, de la desaparición de empresas y de alianzas estratégicas. Los ejemplos de estas tendencias, ocurren todo

---

<sup>30</sup> Ibid.

el tiempo; así en el área comercial, tres de las grandes cadenas de supermercados en Europa firmaron en 1,989 un acuerdo de alianza estratégica para cooperar en las compras y mercadeo de productos (Ahold de Holanda, Casino de Francia, y Argyl Group de Gran Bretaña). La fusión de grandes empresas electrónicas Hewlett-Packard de EEUU., y Erickson de Suecia crearon una nueva empresa, en la industria de las llantas Bridgestone del Japón adquirió Firestone de los EEUU., Michellin de Francia adquirió B.F. Goodrich y Uniroyal de los EEUU., Continental de Alemania adquirió General Tire de los EEUU., Pirelli de Italia adquirió Armstrong de los EEUU.; Yokohama de Japón adquirió Mohawk de EEUU. Y Sumitomo de Japón adquirió Dunlop de Gran Bretaña).<sup>31</sup>

En Guatemala también se tiene como ejemplo en la cadena local de supermercados del país, que fue adquirida por una cadena mundial y que seguramente será administrada de manera regional en Centro América desde algún país del área.

Como resultado de estas alianzas, fusiones, hay un surgimiento y una creciente demanda de los llamados: **Productos Globales** que incluye también servicios, las empresas están puestas a prueba sobre su capacidad gerencial, estos cambios en la forma de organización y cultura organizacional, por supuesto que provocará cambios en las relaciones laborales. Qué tipo de organización y cultura organizacional estaremos por observar localmente y a nivel mundial?

Se afirmó que los países deberían integrarse en bloques para facilitar alcanzar resultados favorables en la negociación de tratados de libre comercio, realmente no ha

---

<sup>31</sup> Ibid.

tenido los resultados que se esperaban para la mayoría ó totalidad de los países pobres y el siguiente ejemplo lo evidencia: el tratado de libre comercio suscrito entre Estados Unidos, la República Dominicana y los países centroamericanos, después de varios años de vigencia no se perciben resultados positivos para la población guatemalteca en su mayoría trabajadora, pues se ha visto como su nivel de vida va decayendo. En su momento al oponerse algunos grupos de la población a la aprobación del mencionado tratado, el sector privado y las clases políticas montaron todo un plan de información para facilitar su ratificación y debilitar a los sectores opositores; como parte de ese montaje ofrecieron que de inmediato se aprobarían aproximadamente doce leyes, cuyos contenidos regularían una serie de **compensadores sociales** por medio de los cuales la población económicamente pobre sería beneficiada. De éstos compensadores y leyes casi ninguna fue aprobada y por el contrario con la crisis económica mundial desatada a finales de 2007, la población en general ha venido afrontando consecuencias negativas, por los niveles de inflación que nuestra economía ha experimentado, lo que ha causado que los artículos de la canasta básica experimenten constantes aumentos. Resultó falso entonces que habiendo más competencia entre fabricantes de un mismo producto haría que la oferta en el mercado aumentara, en consecuencia el exceso de producción vendría a beneficiar a los consumidores con productos de mejor calidad y a más bajos precios. Si a lo anterior se agrega la política de bajos salarios que se ha aplicado en forma general al sector trabajador, el futuro de la clase obrera se presenta sombrío.

Otro aspecto a considerar es la protección al medio ambiente. Aunque este problema



lo viene padeciendo el ser humano desde hace ya bastante tiempo, con el modelo económico actual el mismo ha venido a agravarse. En Guatemala basta ver como comunidades enteras se han opuesto a que en sus respectivos territorios se instalen sedes de consorcios empresariales nacionales e internacionales, en virtud del alto grado de contaminación que ocasionan sus actividades industriales y entre las puede mencionarse la minería, los ingenios azucareros, la producción del cemento, la extracción del petróleo. La protección del medio ambiente en una economía globalizada resulta también ser **otra farsa** porque no existen esfuerzos serios a este respecto, coincido con la idea que las empresas manejan una doble moral en este tema, y que los gobiernos son parte del mismo, debido a que se ha preferido el **desarrollo industrial** basado en una depredación natural. No se ha tenido la visión que si se destruyen los recursos naturales se pone en riesgo la vida en la tierra prueba de ello son los constantes desastres naturales que se ha tenido que afrontar en los últimos cinco años.

Al afirmarse que la industria nacional no sobrevivirá si no hay innovaciones en sus procesos de producción, tecnología y comercialización, se entiende que es importante aplicarlos en forma general; el buscar mejorar la calidad de los productos que se van a exportar para ser consumidos en otros países es importante, sin embargo deben mejorarse los que consumen los guatemaltecos, pues la calidad de los mismos es baja cuando se trata de productos que se consume internamente. A lo anterior hay que agregar que varían los precios, pues son más altos internamente con lo cual el consumo interno sirve para compensar y mantener los precios de los productos comercializados en el extranjero perjudicando con ello la economía de los

guatemaltecos, sin embargo el Estado ha sido incapaz de atender este problema a través del Ministerio de Economía, aún con la creación de la Dirección de Defensa del Consumidor.

Finalmente tal y como se plantea en una economía globalizada la función social del Estado ha sido considerablemente debilitada. En el país los últimos gobiernos han llegado a extremos de abandonar a gruesos grupos de la población a su suerte y de esa cuenta existen regiones en el territorio nacional en donde sus habitantes viven en extrema pobreza y su principal problema es que carecen de medios para alimentarse, al no contar con fuentes de trabajo que los provea de ingresos para atender sus necesidades inmediatas (lo que se conoce como el corredor seco).

Entre las causas que han originado este serio problema, menciono en primer lugar que la economía la manejan unas cuantas familias que se han autonombrado de abolengo y quienes han amasado grandes fortunas a costa de la pobreza de la mayoría de la población. Este sector se opone a toda política social que cualquier gobierno de turno haya tratado de impulsar, pues para ellos es más importante que los impuestos que paga el grueso de la población, sean invertidos en obras de infraestructura, como carreteras, aeropuertos, puertos marítimos, mantenimiento de centros turísticos, seguridad, no se puede negar que son importantes en tanto se impulse a la par políticas sociales, pues de nada sirve tener grandes carreteras si se han de caminar con los pies descalzos. En segundo lugar Guatemala tiene una de las tasas más bajas de Latinoamérica en relación a los tributos y ello porque el sector privado desde 1985 ha mantenido una férrea oposición al aumento de impuestos. Ya en dos oportunidades el Congreso de la República ha aprobado reformas fiscales y la Corte



de Constitucionalidad las ha declarado inconstitucionales, sin tomar en cuenta las necesidades financieras del Estado. En tercer lugar la falta de recursos por la actitud del sector privado ha llevado al Estado a endeudarse considerablemente y por ello la deuda interna y externa ha aumentado en los últimos años. Esto porque en las reformas constitucionales que se aprobaron en 1994, los sectores de poder económico lograron que se aprobara la prohibición que la banca central le concediera préstamos al Estado, con lo cual a éste solo le quedó el camino de recurrir a la banca privada cuyos bancos principales curiosamente son propiedad de las mismas familias millonarias del país. En cuarto lugar negarle al Estado los recursos necesarios lo han obligado a que deje de cumplir su función social y en consecuencia éste ha tenido que dejar de prestar servicios esenciales a la población. La educación ha sido privatizada considerablemente, pues ante la falta de recursos el Estado no ha podido dar mayor cobertura a la población en edad escolar, al no construir más escuelas, al no poder darle mantenimiento a los edificios escolares, al no contratar suficientes maestros acorde al aumento de la población; y que decir de los servicios de salud han ido por el mismo camino; programas de vivienda han estado abandonados por muchos años, la seguridad en el país es ineficiente, la administración de justicia no funciona, en fin con la globalización de la economía el Estado guatemalteco se ha convertido en Estado fallido, pues no se respeta en lo mínimo el ordenamiento jurídico vigente y lógico la aplicación de la legislación laboral no se ha librado de ello. De tal suerte que debe concluirse en que no se puede enfrentar la globalización sin mano de obra calificada, sin educación, sin salud, sin vivienda, sin justicia, sin seguridad ni garantías mínimas en todas las áreas.

## 2.2. Las desilusiones del capitalismo globalizado

Continuando con el análisis de los estudios elaborados por distinguidos especialistas en el campo económico, se presenta un extracto del trabajo del profesor de Política en la Universidad de Oxford, **John Gray**. Se considera importante lo escrito por el mencionado académico en virtud dicho estudio se dio a conocer en el año 1998 y gran parte de las consecuencias que él describe por la llegada de la globalización de la economía, están sucediendo en la actual crisis económica a nivel mundial perceptible a en diciembre del 2007, cuyos efectos no dejan de sentirse hasta el día de hoy, en perjuicios de las economías de la mayoría de países del mundo y entre los cuales se encuentra Guatemala, dichas consecuencias negativas están siendo afrontadas por la población en general, especialmente la de escasos recursos económicos entre las que se encuentra el sector trabajador. El documento elaborado por el profesor Gray, es tan completo y de valor incalculable para entender el fenómeno económico que nos ocupa que son breves los comentarios que hago al respecto, siendo el tema de investigación denominado: Las desilusiones del capitalismo globalizado.

### 2.2.1. Falso amanecer

El profesor **John Gray** anota en su estudio titulado **Falso amanecer**, que: “Tal y como está constituido, el capitalismo sufre de una inestabilidad inherente. El libre mercado a un nivel mundial no muestra más capacidad de regularse a sí mismo de lo que mostraban los libres mercados nacionales del pasado. Apenas con una década de existencia este proceso contiene ya desequilibrios peligrosos. **A menos de que sea reformada radicalmente**, la economía **corre el riesgo de caerse en pedazos** en medio de una repetición –con tintes a la vez de farsa y de tragedia- de las guerras de



mercado, las devaluaciones competitivas, los colapsos económicos y las agitaciones políticas de los años treinta.

Y no obstante, una economía global modelada en los libres mercados angloamericanos es el objetivo declarado del Fondo Monetario Internacional y organizaciones transnacionales similares. Los mercados globales son máquinas de destrucción creativa. **Como los mercados del pasado, no avanzan en las olas lisas y graduales. Progresan a través de ciclos de auge y quiebras manías especulativas y crisis financieras.** Como el capitalismo en el pasado, el capitalismo global logra hoy su prodigiosa productividad destruyendo viejas industrias, oficios tradicionales y modos de vida. Pero en una escala mundial.<sup>32</sup>

Comparto el criterio del autor, en cuanto a que el capitalismo siempre ha sido fuente de inestabilidad económica, los efectos negativos que acompañan la mencionada inestabilidad han ocasionado estragos principalmente en los senos de las economías de los países en vías de desarrollo, con el mercado global los efectos negativos serán aún mayores pues a este nuevo modelo del sistema capitalista no le interesa que existan reglas que permita un orden, lo que viene a causar mayor inestabilidad y crisis financieras. En el país se tienen ejemplos con las recientes quiebras de algunas instituciones financieras y bancarias, en donde el Estado ha tenido que cubrir con sus propios recursos financieros las obligaciones que han dejado pendientes las entidades insolventes. De ahí que con mucha certeza tenga validez la frase que **en la economía globalizada las ganancias se privatizan y las pérdidas se socializan.** Con los impuestos y recursos que deben ser para toda la población se ha tenido que

---

<sup>32</sup> Gray, John. **Las Desilusiones del Capitalismo Globalizado**, Universidad de Oxford, Estados Unidos, 1999.



salir al paso de estos colapsos, igual situación ocurre hoy en día en los Estados Unidos de Norte América pues para inyectar la economía interna ese Gobierno ha tenido que invertir billones de dólares y aún así la crisis no se supera.

Como se afirma el libre mercado global ha sido en los últimos diez años el objetivo declarado del Fondo Monetario Internacional y organizaciones internacionales similares; Soy de la opinión que Estados Unidos (como máxima potencia a nivel mundial) y sus aliados han visto la oportunidad de explotar al máximo y sin mayores riesgos para sus economías, los recursos naturales a nivel mundial. Por ello han alzado nuevamente la bandera del **desarrollo** vendiendo la idea de que con tecnología, cambios acelerados de los procesos de producción, tratados de libre comercio sin trabas aduanales, bajas tasas de impuestos para estimular la inversión extranjera; pueden llegar con total libertad a un país realizar un poco de inversión y salir con enormes ganancias. Pero ha resultado todo lo contrario pues el actual modelo económico global pese a ya no tener ninguna oposición, como en su momento lo fue el bloque socialista, ha causado mucho sufrimiento innecesario y profundos descalabros en las economías consideradas fuertes, en consecuencia grandes núcleos de la humanidad entera viven en condiciones de total pobreza y en países como Guatemala los efectos negativos tienden a magnificarse. El libre mercado global se puede afirmar que no obligadamente trae desarrollo por sí mismo, sino que deben existir circunstancias excepcionales para que funcione de esa manera las cuales en la actualidad no han existido en ningún país del mundo. Se creían que la unión europea podría salir bien librada de tales efectos, sin embargo actualmente está librando una verdadera batalla para que no colapsen algunas economías de países que la

integran el temor deriva que este tipo de crisis tendrían un efecto domino.

En Guatemala, la pobreza y la extrema pobreza han experimentado lamentablemente grandes auges lo que ha ocasionado que en las periferias de las principales ciudades del país así como en áreas rurales, la población que las habita, vivan en condiciones deplorables, careciendo de los más elementales servicios de salud, educación, infraestructura sanitaria y otros. Las personas que viven en las periferias subsisten con los pocos ingresos que obtienen al ser parte de la **economía informal**, lo cual no les permite a futuro, pensar en una vida mejor, sus limitaciones son enormes y el Estado no ha tenido ninguna reacción o respuesta, no tiene la facilidad de ofrecerles programas de desarrollo que les permita mejorar sus condiciones de vida. En el área rural a la población que vive en condiciones de pobreza se le dificulta aún más la oportunidad de mejorar sus condiciones de vida. La poca población que posee un terreno para trabajarlo, apenas logra de las cosechas lo necesario para subsistir, es decir para consumo propio, y en casos extremos cuando el país experimenta clima seco a extremo o bien lluvias intensas, la situación de sobre vivencia de estos bastos sectores de la población tiende a agravarse pues se pierden los cultivos en el mejor de los casos, en otros casos las consecuencias son más graves la muerte de infantes y población adulta por la falta de alimento y una adecuada atención médica son situaciones que se están observando cada vez más seguido en el país. El Gobierno actual ha implementado programas más bien encaminados a un proyecto político partidista, pues no se busca realmente remediar la crisis sino más bien obtener un caudal electoral cuyo apoyo los mantenga en el poder.

Joseph Schumpeter entendió el capitalismo mejor que ningún otro economista del siglo

XX e indica que el **“capitalismo no trabaja para preservar la cohesión social.** También que, dejado a sus propias reglas, el capitalismo podía destruir la civilización liberal. Por eso aceptó que el capitalismo debía de ser domado. **La intervención gubernamental era necesaria para reconciliar el dinamismo del sistema capitalista con la estabilidad social. Lo mismo es cierto para los mercados globales de hoy.”** <sup>33</sup>

La anterior afirmación es de vital importancia considerarse, pues si se tiene claro como se afirmó con anterioridad que este sistema económico no busca reducir la pobreza y tampoco trabaja para conservar la cohesión social, entonces se tiene claro cual es el papel que debe tener el Estado, el cual lejos de debilitarse debe ser fortalecido para que pueda lograr ese punto de equilibrio entre lo dinámico que busca ser dicho sistema y la estabilidad social que la mayoría de población necesita. Si este sistema global se deja en libertad como hasta ahora se ha hecho, lo que provoca son profundos efectos negativos para el grueso de la población.

En Guatemala se escucha a los sectores de poder cuestionar la inversión social, que los gobiernos de turno han querido implementar para favorecer a la población más necesitada. Incluso se ha cuestionado que el Estado preste servicios de salud, educación, etcétera, vendiendo la idea a los gobiernos de turno que privaticen servicios como energía eléctrica, telefonía, almacenamiento y comercialización de granos básicos, agua potable, servicios hospitalarios, educación, etc. De allí que muchos de éstos servicios hoy se encuentren en total abandono.

---

<sup>33</sup> Gray, John. **Ob.Cit.**

El trabajo analizado se estructura a partir de ocho ejes fundamentales los que comento brevemente a continuación:

- “El libre mercado no es –como supone hoy la filosofía económica- el estado natural que toman las cosas, cuando la política no interfiere en los intercambios del mercado. La idea de que el libre mercado y el mínimo de intervención gubernamental van juntos, que era parte del stock que manejaba la Nueva Derecha, es la verdad inversa. **Los libres mercados son las criaturas de los gobiernos fuertes y no pueden existir sin ellos.**
- **La democracia y el libre mercado son competidores más que socios.** La movilidad mundial de la producción permite a las empresas ubicarse allí donde la reglamentación y los impuestos resulten menos onerosos. Existen hoy pocas instituciones efectivas para gobernar la economía global, y ninguna que sea ni remotamente democrática.
- El socialismo como sistema económico se ha derrumbado de manera irrecuperable, lo cual hasta el día de hoy se puede observar. Se puede prever para el futuro, que no habrá dos sistemas económicos en el mundo, sino sólo **capitalismos variados.**
- Un cuarto eje, describe que aunque **el derrumbe del socialismo** fue bienvenido por los países occidentales, este no ha tenido los efectos deseados. La economía rusa está dominada por una especie de sindicalismo criminal. En China el capitalismo tiene mucho en común con el estilo que la diáspora china practica alrededor del mundo, pues tiene un papel crucial las relaciones

familiares en los negocios, invadida por la corrupción y por la comercialización de las instituciones –incluyendo la militar- heredadas de la era comunista.

- El **marxismo-leninismo y el racionalismo económico del libre mercado tienen mucho en común**, aun cuando sostienen diferentes sistemas económicos. Se pretende suplantar la diversidad histórica de las culturas humanas por una única civilización universal, siendo el libre mercado global una de las últimas formas de la Ilustración.
- **La fusión del ser de excepción norteamericano con la ideología del libre mercado.** El libre mercado global es un proyecto estadounidense.
- Como séptimo elemento: **“las inseguridades crónicas del capitalismo moderno de los últimos tiempos, especialmente en las variantes más virulentas de libre mercado, corroen algunas de las instituciones y los valores centrales de la vida burguesa.** También se puede notar los contrastes familiares entre la vida de la clase media y la de la clase obrera se han reducido en la realidad y la clase obrera está sufriendo un proceso de **re-proletarización.**
- Estados Unidos carece del poder hegemónico necesario para hacer de un libre mercado universal una realidad, ni siquiera por corto plazo. Pero ciertamente tiene el poder de veto ante una propuesta de reforma de la economía mundial.<sup>34</sup>

Considero importantes los anteriores ejes pues son conclusiones que en su

---

<sup>34</sup> Gray, John. **Ob.Cit.**

momento se menospreciaron por quienes defendían el sistema de economía mundial, sin embargo todo lo que se planteo en ese momento se ha ido cumpliendo paso a paso; de tal suerte que hoy se ven Estados debilitados por las privatizaciones de los servicios esenciales, ningún Estado ha sido capaz de poder límites a los efectos negativos del mercado global; lo capitales se fugan a voluntad para países que les presenten mejores ventajas. Se pretendía que Estados Unidos tuviese una hegemonía y fuera quien marcará el paso al implementarse este sistema, sin embargo la economía global no reconoce supremacía alguna, un buen ejemplo son las constantes caídas de las bolsas de valores en Norteamérica; y se comienza a ver los efectos de la crisis en Europa y los pronósticos no son alentadores. En América Latina los países más aplicados en este tipo de economía han sido México y Chile, en su momento se les puso de ejemplo de desarrollo de economías fuertes, pero lo que nunca se dijo es por cuanto tiempo serían fuertes.

En cuanto a que la clase obrera esta sufriendo una re-proletarización, basta ver como en Guatemala la brecha entre la clase media y la clase obrera se reduce, esto producto de que un operario de máquina en la industria textil tiene el mismo salario que un Maestro, Perito Contador, etcétera; y en algunos casos incluso un operario gana más que una persona que tiene un título a nivel medio. Lo anterior es ocasionado además por la permanente política de no aumentar salarios, en Guatemala tal parece que la clase media esta en peligro de extinción. Tener un título a nivel medio o no, ya no hace ninguna diferencia los bajos salarios que se devengan han ocasionado que la clase media no tenga

posibilidades de adquirir vivienda propia, educación, recreación y otros servicios.

El profesor Gray en su estudio define la globalización como **“la interconexión creciente de la vida económica y cultural entre partes distantes del mundo,** cuyos inicios nos remontan a pleno siglo XVI, si se entiende como la proyección del poder europeo hacia otras partes del mundo a través de las políticas imperialistas.”<sup>35</sup>

Apunta el profesor Gray que “la tarea de Estados Unidos podría no ser la de trazar alternativas para el libre mercado, sino más bien **la de convertirlo en un sistema más amable con las necesidades humanas vitales.**”<sup>36</sup>

Estos estudios realizados por el profesor John Gray fueron publicados en el 1998, hace 13 años y en estos momentos es donde cobran mayor valor, pues la economía norteamericana está experimentando la peor crisis en su historia con la caída de las bolsas de valores. El gobierno norteamericano tuvo que intervenir y rescatar de la quiebra a varias empresas norteamericanas consideradas grandes, inyectándoles con las reservas federales buena cantidad de millones de dólares (hasta a la presente fecha van dos billones), con el objeto de sacar a flote la deteriorada economía estadounidense. Lo mismo hubo de hacer en casi todos los países que integran la Unión Europea. Para superar esta crisis según expertos deberán pasar varios años para alcanzar una total recuperación, pero también se vaticina que puede volver y tener una caída más estrepitosa. Estos estudios hechos por el mencionado profesor

---

<sup>35</sup> **Ibid.**

<sup>36</sup> **Ibid.**



merecen particular atención al analizar los hechos relacionados con la globalización de la economía, por lo acertado de sus planteamientos considero su contenido el anuncio anticipado de las consecuencias que la humanidad entera experimenta actualmente con la actual crisis económica a nivel mundial.

Si cuando se publicó el estudio representó un pronóstico de lo que podría venir hoy es una realidad y los efectos los experimenta la humanidad entera; en economías como la de Guatemala con seguridad dichos efectos tendrán mayor intensidad. Por eso se afirma que en los tres últimos años el país ha experimentado en todos los aspectos, económico, político, social, mayores problemas. Y por eso cobra importancia también las recomendaciones hechos respecto a que cada país, cada economía debe realizar sus propios ajustes guiados por los valores de su cultura, de nada sirven las imposiciones, y el papel que los Estados Unidos debe realizar es que este tipo de economía globalizada tenga aspectos más amables con las necesidades humanas, el dicho de que debe existir un desarrollo con rostro humano cobra especial significado en estos tiempos. Se han tenido en Guatemala ya suficientes experiencias cuando se ha querido imponer o se imponen sistemas y los mismos no han funcionado, principalmente porque no son recetas que se puedan replicar de un país a otro porque cada uno tiene sus valores, costumbres, cultura que debe tomarse en cuenta y que generalmente no se realiza o no se toman en cuenta.

Se puede entonces concluir que este sistema tal como fue concebido e implementado ha traído más problemas que ventajas, los cuales se han hecho sentir a nivel mundial, incluso se ha visto tambalear en su economía a varias potencias como Japón y Estados Unidos su principal defensor, este último se creía inalcanzable de los efectos

nocivos de la depresión económica, sin embargo ha tenido que salirle al paso a dichos efectos y casi nada a podido hacer para evitarlo. Y es que no se puede olvidar que entre las necesidades que el mercado global ha tratado de manera negligente ha sido la identidad social, de allí que existan autores que indiquen que la globalización crea una cultural global.

Con la finalidad de tener otros elementos de análisis sobre el tema, se desarrolla a continuación un fragmento del estudio realizado por el profesor Eric Hobsbawm titulado así;

### **2.3. El socialismo fracasó, el capitalismo está en quiebra ¿qué viene a continuación?**

La opinión vertida por **Eric Hobsbawm**, historiador y académico británico, Presidente del Birbeck College de la Universidad de Londres, y autor de numerosas obras de historia contemporánea. Su publicación más reciente es *On Empire: America, War, and Global Supremacy* (2008). El fragmento que se transcribe es del artículo que fue publicado en La Revista suplemento No. 45 del Diario de Centro América, el 5 de junio del 2009 y cuyo título es: "**El socialismo fracasó, el capitalismo está en quiebra ¿qué viene a continuación?** El siglo XX ha quedado ya atrás, pero aún no se ha aprendido a vivir en el XXI, o al menos a pensarlo de un modo apropiado. Tal afirmación se realiza pues en el siglo pasado dominó la idea básica tanto en la economía como en la política, en base a dos opuestos que se excluían entre sí: capitalismo o socialismo, realidad que claramente ha desaparecido actualmente. Se han vivido dos intentos prácticos de realizar ambos sistemas en su forma pura: por una parte, las economías de planificación estatal, centralizadas, de tipo soviético; por otra,

la economía capitalista de libre mercado exenta de toda restricción y control. Como ha quedado registrado en la historia las primeras se vinieron abajo en la década de los 80, y con ellas los sistemas políticos comunistas europeos; la segunda se está descomponiendo ante nuestros ojos en la mayor crisis del capitalismo global desde la década de 1930.<sup>37</sup>

Considero que en Guatemala es evidente que la economía se ha mantenido en permanente crisis, en tanto hubo conflicto armado las explicaciones de los gobiernos de turno como de los representantes del sector privado, eran que todos los ajustes o desajustes en la economía guatemalteca tenían sus orígenes principalmente en las actividades externas e internas de la insurgencia. Posterior a la firma de la paz, el argumento principal que se utilizó fue que la crisis económica era producto de los acontecimientos en el extranjero y las secuelas de la guerra interna. Lo anterior se planteaba para facilitar la toma de medidas en las cuales sus intereses económicos se vieran protegidos, y en consecuencia toda decisión tomada para paliar las crisis siempre ha tenido como rumbo sacrificar los intereses de las mayorías, con lo cual se les vedan la oportunidad de mejorar su nivel de vida.

Siempre el sector privado ha mantenido una férrea oposición a que se aumente la carga tributaria, se mejoren las condiciones de los trabajadores en cuanto a salarios, prestaciones laborales, condiciones de trabajo, etcétera. El sector privado también es del criterio de manejar los asuntos de Estado en cuanto el gasto público, y ha orientado en los últimos veinticinco años, lo referente al gasto social para lo cual lo ha restringido enormemente, por ello los pocos servicios que aún presta el Estado en

---

<sup>37</sup> Hobsbawm, Eric. **El Socialismo fracasó, el Capitalismo está en Quiebra, ¿Qué viene a continuación?**, La Revista No. 45 Diario de Centro América.

cuanto a educación, salud, seguridad son ineficientes. En donde si han permitido que el Estado invierta aún a costa de grandes endeudamientos ha sido en renglones de infraestructura, turismo, prueba de ello son las obras de aeropuertos, carreteras, puertos marítimos y pago de cuantiosas deudas por quiebras de bancos de capitales privados, porque representa un beneficio para el mismo sector.

Lo anterior se menciona porque es producto del modelo económico capitalista a nivel mundial que crea grandes desórdenes en las economías, especialmente en los países en vías de desarrollo y los efectos nocivos los están enfrentando las poblaciones más pobres, sin que a corto o mediano plazo se visualice una solución para salir de esas condiciones de pobreza. Las aperturas de fronteras, disminución del Estado, eliminación de legislaciones de controles, privatización de servicios, empresas y servicios públicos; son tan solo algunas de las condiciones capitalistas que a nivel mundial se han impuesto, a través de instituciones como el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional, y que actualmente tienen sumido al mundo entero en una de las peores crisis económicas que jamás haya vivido la humanidad entera y cuyas consecuencias futuras son difíciles de predecir.

Muchas personas en Guatemala hoy en día conocen y viven los efectos de la crisis, al extremo que, en algunas áreas periféricas de la ciudad capital, existen hogares en donde sólo se tiene capacidad para alimentarse dos veces al día, pues, los aumentos en los precios de los servicios de energía eléctrica, agua, transporte, teléfono, alimentos de primera necesidad, pago de colegiaturas y la negativa de un sustancial aumento de salario, han venido a limitar su capacidad de pago y compra. Lo anterior agravado con las equivocadas políticas económicas de los gobiernos de turno. En

cuanto a la duración de la crisis, se pronóstico por algunos estudios que sería de un par de años, sin embargo es evidente que la misma durará varios años, lo preocupante en el país es la actitud que el sector privado guatemalteco mantiene, se seguirá sacrificando a los mismos de siempre, el Estado se seguirá endeudando para invertir en los proyectos que les interesan a este sector y no para desarrollar la economía que redunde en bienestar para todos los sectores de la sociedad.

De este estudio se resumen varias afirmaciones, que a continuación se presentan:

- “La actual crisis amenaza tanto a los que creen en un capitalismo de mercado puro y des-estatalizado, una especie de anarquismo burgués; como a los que creen en un socialismo planificado incontaminado por la búsqueda de beneficios, ambos están en quiebra.
- **El futuro, como el presente y el pasado, pertenece a las economías mixtas** en las que lo público y lo privado estén mutuamente vinculados de una u otra manera.
- Nadie piensa seriamente en regresar a los sistemas socialistas de tipo soviético, no solo por sus deficiencias políticas sino también por la creciente indolencia e ineficiencia de sus economías, aunque no se puede negar sus impresionantes logros sociales y educativos.
- Se está en libertad de regresar a la economía mixta, y que la vieja caja de herramientas laborista está ahí a disposición –incluso la nacionalización– dando la idea que todo lo que se tiene que hacer es utilizar nuevamente estas

herramientas, que nunca debió dejar de usarse. Se supone que se sabe qué hacer con las herramientas. Pero no es así, pues ya se ha visto que nadie sabe cómo superar la actual crisis. Por lo que se ve no hay nadie, ni los gobiernos, ni los bancos centrales, ni las instituciones financieras mundiales, que lo sepan.”<sup>38</sup>

Al tener la oportunidad de leer estudios como el publicado por el profesor Hobsbawm, encuentro que su contenido es el apoyo científico en materia económica, que fundamentan los argumentos que vierto sobre cual es la verdadera intención de los sectores que persiguen reformar el Derecho del Trabajo.

En relación a que el capitalismo del libre mercado llegó a su final, soy de la opinión que es un hecho y con ello se presenta la oportunidad para retomar y mejor un sistema de economía mixta en donde el Estado preste a la población los servicios esenciales; en tanto el sector privado se dedique a las actividades económicas en donde mejor les convenga, sin que para ello el Estado tenga que cubrir los riesgos que esto implica, asumiendo cada uno su responsabilidad.

Resulta comprensible que nadie haya querido ver los efectos nocivos que la implementación de una economía globalizada acarrearía a los países, pues las potencias económicas mundiales encabezadas por Estados Unidos se sintieron seguras, si se añade a eso que no había bloque socialista, no podía ser más tentador expandir sus dominios sin oposición incluso en países que en su momento fueron los representantes del socialismo. Lo que no se puede entender es como sus ideólogos, economistas, y técnicos, no previeron que esa implementación de la economía

---

<sup>38</sup> **Ibid.**



globalizada en algún momento podría experimentar una crisis, pues ningún sistema es totalmente infalible; y como no se prepararon para ello, hoy ni ellos mismos saben a donde nos lleva, ni como controlarla. Es por eso que se prevé que las economías donde se implantó total y radicalmente este sistema serán quienes tengan el mayor impacto de la actual crisis mundial se habla en algunos casos de catástrofes económicas.

Considero que aún cuando hoy se este en libertad de regresar a la economía mixta, ha quedado demostrado que el Estado debe atender el campo social, dado que algunos servicios son necesarios para todos los sectores que integran la sociedad, es el Estado quien puede prestarlos en forma equitativa. Mientras el sector privado cuyas actividades económicas encierran intereses de carácter lucrativo, debe dedicarse a asuntos comerciales, industriales, financieros, agrícolas, etcétera, que más satisfagan esos propósitos. Si lo recomendable es la economía mixta, no se puede olvidar las malas experiencias del pasado, sanear las estructuras de corrupción que los políticos por años han desarrollado en el Estado; éste aspecto es el argumento del sector privado justificando así su oposición cada vez que el Estado anuncia su ampliación de la cobertura de los servicios públicos esenciales para la población. Teniendo presente que el fin último debe ser mejorar las expectativas de vida de las personas, pero a través de decisiones políticas que redunden en mejoras sociales colectivas, con las que se beneficien a todos.

Vale aquí el comentario de un tema de actualidad: la crisis del medio ambiente, para lo cual los Estados y la humanidad misma deben redoblar esfuerzos en este siglo para preservar y hacer eficiente la utilización de los pocos recursos naturales que quedan,

pues de continuar el mal uso de los mismos en el futuro desatará guerras por la obtención de los mismos.

Este estudio concluye que: “ no se ha superado todavía el supuesto básico de que la empresa privada orientada al beneficio es siempre el medio mejor y más eficaz de hacer las cosas, o que la organización y la contabilidad empresariales deberían ser los modelos incluso de la función pública, la educación y la investigación. Que no es importante el creciente abismo entre los multimillonarios y el resto siempre y cuando todos los demás –excepto una minoría de pobres- estén un poquito mejor. O que lo que necesita un país, en cualquier caso, es un máximo de crecimiento económico y de competitividad comercial. A este respecto el autor afirma que una política progresista requiere... **un regreso a la convicción de que el crecimiento económico y la abundancia que comporta son un medio, no un fin.** Sostiene que el fin son los efectos que tiene sobre las vidas, las posibilidades vitales y las expectativas de las personas.

La prueba de una política progresista no es privada sino pública, no sólo importa el aumento del ingreso y del consumo de los particulares sino la ampliación de las oportunidades de todos por medio de la acción colectiva. **Decisiones públicas dirigidas a conseguir mejoras sociales colectivas con las que todos saldrían ganando. Esta es la base de una política progresista, no la maximización del crecimiento económico y el ingreso personal.**<sup>39</sup>

En Guatemala aún hoy en día se sigue argumentando que la mejor forma de

---

<sup>39</sup> Ibid.





administrar es a través de la empresa privada, sin embargo la experiencia que se ha tenido a este respecto ha sido negativa. Las empresas privadas que administran o prestan servicios esenciales han sido verdaderos verdugos de la economía de los guatemaltecos; sin olvidar que se han hecho malos manejos de los recursos del Estado o se han descubierto dramáticos negocios turbios los que han servido para que quienes los administran se vuelva millonarios. Los niveles de corrupción que se viven en Guatemala son tan altos que no se puede hablar de ningún sector, servicios o rama del quehacer que este libre de ello, esta tan enraizada que pareciera ser una forma de vida o cultura en el país.



## CAPÍTULO III

### **3. Diversos estudios jurídicos-laborales sobre flexibilizar la legislación laboral en el entorno de la globalización de la economía**

En el Capítulo que precede se vio aspectos puramente económicos, sin embargo como consecuencia del fenómeno de la globalización, en el mundo del Derecho del Trabajo surgen también diversos criterios jurídicos sobre que esta rama del derecho, debe sufrir una transformación que permita facilitar las relaciones de trabajo entre empresarios y trabajadores de esa cuenta a continuación analizó varios criterios de estudiosos de la materia. Como en toda ciencia, es lógico encontrar posiciones antagónicas, unos están de acuerdo en que el derecho de trabajo debe “flexibilizarse” mientras que otros se oponen y por el contrario proponen que debe seguirse legislando para otorgarles mayores beneficios y protección a los trabajadores, en virtud de las nuevas tendencias que van apareciendo conforme se desarrollo la economía globalizada.

Se hace necesario en este Capítulo analizar el contenido de diversas estudios elaborados por juristas extranjeros y guatemaltecos, dicho análisis hará más fácil la comprensión, así como la conveniencia o no que nuestra legislación de trabajo deba reformarse para estar acorde a los retos de una economía de libre mercado global.

#### **3.1. Globalización, flexibilización y cláusulas sociales**

El Profesor de Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, de la Universidad de Panamá **Rolando Murgas** Torrazza, presento su estudio en el III Encuentro Interamericano de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, celebrado en La

Habana, Cuba, del 15 al 17 de abril de 1999 y que fuera titulado: “Globalización, Flexibilización y Cláusulas Sociales”, del cual hacemos el siguiente análisis:

### **3.1.1. La globalización**

En el estudio elaborado por el Profesor Murga presenta una definición de la globalización, que elaboró la CEPAL en términos económicos indicando que es “el proceso mediante el cual una parte mayoritaria y creciente de la riqueza y el valor se genera o produce a través de redes privadas interconectadas de producción y abastecimiento. La globalización es más que un fenómeno económico, pero es en su caracterización económica donde encontramos la principal influencia en las relaciones laborales.<sup>40</sup>

La anterior definición señala que la globalización es más que un fenómeno económico, teniendo como aspectos esenciales la generación de riqueza por redes interconectadas las cuales pueden estar asentadas en cualquier parte del mundo, pero además tienen repercusiones sociales, culturales, laborales; de hecho existen autores que mencionan que producto de ella ha surgido una cultura global. En lo laboral esta forma de producir, como se hizo mención ha tiene influencia en las relaciones laborales de allí la importancia de entender cómo se ha iniciado y desarrollado este fenómeno, para entender los desafíos que presenta.

El economista panameño Juan Jovane afirma que la globalización tiene como características importantes las siguientes:

---

<sup>40</sup> Murgas Torraza, Rolando. Globalización, Flexibilización y Cláusulas Sociales, Ponencia, III Encuentro Interamericano del Derecho del Trabajo y Seguridad Social. La Habana, Cuba.

- “Una ampliación de los flujos comerciales internacionales, diferenciado porque privilegia los bienes y servicios de mayor contenido tecnológico; cuya tendencias se mueven entre la mundialización y la aparición de bloques.
- Se nota la aceleración de los flujos financieros internacionales de capital, donde predominan los capitales golondrina, y en donde los gobiernos pierden la capacidad de regular los mercados, siendo común la turbulencia;
- La base de todo el proceso son los profundos cambios tecnológicos, se habla de la microelectrónica, robótica, biotecnología, el diseño de materiales y las tecnologías blandas, todo esto encaminado a una producción flexible;
- La revolución tecnológica es profunda en las comunicaciones, lo que tiene importantes repercusiones en la producción y los fenómenos de la cultura;
- Como consecuencia de lo anterior, aparecen los procesos de producción internacionalizados, en los que cada elemento del proceso de trabajo se localiza donde le sea más rentable a las empresas;
- Se anota como característica importante la presencia de fenómenos ecológicos globales, que angustian a la humanidad como el sobrecalentamiento, el deterioro de la capa de ozono y otros;
- Se afirma que existe un desfase entre la globalización de los fenómenos económicos, ecológicos e incluso políticos y el que no existan reguladores también globales, lo que ocasiona problemas de gobernabilidad a nivel



internacional.”<sup>41</sup>

En países como Guatemala, en los que la pobreza económica está enraizada en la mayoría de su población, y que las políticas económicas dependen de las directrices que imparte principalmente el sector privado organizado en el CACIF; resulta más que razonable que no pueda objetarse que el sistema de globalización económica siga asentándose en nuestro territorio, pero aun cuando se quisiera rechazar tal modelo económico, es lógico pensar que se estaría sujeto a graves consecuencias de carácter económico. Desde finales del siglo XIX y todo el siglo XX la estructura de nuestra economía, se base en el sistema capitalista cuyas facetas han ido acorde a los acontecimientos que han sucedido a nivel internacional. La implantación del libre mercado globalizado no es la excepción y es lógico pensar que tal fenómeno trae cambios sustanciales en los negocios que practica todo modelo económico, especialmente en lo que atañe a la productividad, competitividad, efectividad y otros.

Se deduce entonces que esta modalidad capitalista tal y como se viene planteando, sólo esta interesada en expandir su dominio a nivel mundial y poco hará para atender las necesidades de las poblaciones en general. La anterior afirmación la hago porque regiones pobres como la de Guatemala dependen económicamente de potencias económicas, estas potencias y las empresas ó personas que las representan, presionan para que se instaure un marco jurídico que los favorezca, que elimine todas los barreras para tener mejores ventajas competitivas, apoyados incluso por las instituciones financieras internacionales que también presionan para instaurar la política que según ellos es la mejor. Si se tuviere buena voluntad estos cambios

---

<sup>41</sup> **Ibid.**

incluirían aspectos en materia jurídica para fortalecer y proteger la soberanía del Estado; por consiguiente proteger los intereses de todos los sectores que integran la sociedad guatemalteca, especialmente la trabajadora, porque de no hacerlo el riesgo es que los conflictos sociales resurjan con mayor fuerza y se vivan incluso conflictos armados, que solo dolor y muerte han dejado a la sociedad guatemalteca. No es oponerse al desarrollo, es sólo que éste debe ir acompañando por el respeto a los derechos esenciales de las grandes mayorías.

Como se abordo en el anterior Capítulo aspectos puramente económicos, la globalización aumenta sin dudas las exigencias de una mayor eficiencia y capacidad de adaptación por parte de las empresas, estos cambios traen como consecuencia que el mercado de trabajo se someta a términos de referencia distintos, lo que provoca que se planteen nuevas formas de reglamentar las relaciones laborales. Esta competencia entre mercados, entre regiones, hace que los países busquen formas de ofrecer ventajas a los inversionistas, en Guatemala como en el resto de Centro América lo que se puede visualizar es que se ofrezca un costo mucho menor en la mano de obra, por lo que se observa que las medidas a adoptarse van encaminadas a pretender reformar la legislación laboral y mercado laboral en busca de dicho objetivo, en perjuicio por supuesto de los trabajadores.

En los países del área centroamericana, la competitividad se basa en dos aspectos, como lo afirma el profesor Murga:

- a) “la depredación de los recursos naturales (con todas sus consecuencias ecológicas, ambientales, económicas y sociales, que en el país lo vemos en el

tema de minería) y

- b) la sobreexplotación de los recursos humanos (este calificativo porque los salarios no están acorde a los precios de los productos, porque se precarizan las condiciones de trabajo y porque se marginan sectores mayoritarios de la población). **sociales.**<sup>42</sup>

Estos dos aspectos en Guatemala han sido la forma en que se ha abordado la globalización, no se puede negar que ha existido una depredación de recursos naturales, común es ver en el interior del país grandes extensiones sin vegetación alguna, y si a esto se le agrega los efectos del cambio climático, que tan severamente han afectado y seguirán afectando en el futuro, han provocado grandes desastres en los últimos cinco años. Esta situación se ha agravado porque el Estado no tiene políticas permanentes para prevenir y afrontar las necesidades que provocan tales desastres, comunidades enteras claman por ayuda y el aparato estatal camina a paso lento, incluso los gobiernos municipales no han tenido capacidad de respuesta a las necesidades básicas de sus vecinos en estas situaciones. Pese a estas experiencias, es más probable que se siga con la depredación y no se implementen políticas encaminadas a resguardar y mejorar los recursos naturales, si se continúan con dichas prácticas no se puede esperar resultados diferentes.

En cuanto a la sobreexplotación del recurso humano también es innegable que la realidad económica que se vive afecta los precios de los productos los cuales tienen incrementos cada día, sin dejar de lado los precios del petróleo que en los dos últimos

---

<sup>42</sup> Murgas Torraza, Rolando. **Globalización, Flexibilización y Cláusulas Sociales**, Ponencia, III Encuentro Interamericano del Derecho del Trabajo y Seguridad Social. La Habana, Cuba.



años han venido en un franco ascenso, en tanto los salarios parecen estar durmiendo el sueño eterno, esto provoca que los trabajadores acepten condiciones de trabajo que van en contra de lo regulado en la legislación guatemalteca, se observa cada día un número mayor de trabajadores en la economía informal. Es decir que sólo uno de los protagonistas de esa nueva tendencia mundial está soportando la carga o está saliendo perjudicado, debe entonces buscarse un equilibrio entre capital y trabajo, el eterno conflicto se agudiza, en la historia ha quedado plasmado que las grandes mayorías al verse marginadas toman medidas extremas para lograr justicia social, por lo que debe haber un esfuerzo compartido de todos en la sociedad para lograr salir de esta crisis.

### **3.1.2. Influencia de las tesis neoliberales**

Sobre este tema el profesor Murga apunta: “que la globalización se presenta en el marco de un predominio de las tesis neoliberales, pareciera que es el triunfo de las mismas. Los objetivos sociales del desarrollo y la función de la justicia social, se han hecho a un lado para dar lugar a exigencias puramente economistas, lo que se deduce al observar que cuentan más los números que la gente y sus necesidades esenciales. Este sistema plantea el **Achicamiento del Estado**, que se basa en la reducción de la planilla estatal y en el abandonar toda la gestión económica, incluida la de los servicios públicos esenciales, sino también en el cese de su función reguladora en la economía y, como parte de ella, de las relaciones laborales”<sup>43</sup>

En este punto es necesario resaltar que efectivamente el aspecto humano se pierde, basta con observar los grandes problemas de desnutrición y enfermedad que se han

---

<sup>43</sup> **Ibid.**



detectado en varios lugares del territorio nacional, en donde gran parte de la población de aldeas, algunos municipios, incluso algunos asentamientos instalados en perímetros urbanos padecen hambre, pues cuando se tiene empleo fijo, los salarios que devengan no son suficientes para atender sus principales necesidades alimenticias, y sin no cuentan con un empleo, prácticamente carecen de medios de subsistencia. Por otro lado al Estado lo han dejado sin empresas para administrar, con lo cual este ente se ha reducido drásticamente. Se puede afirmar entonces, que Guatemala ha venido aceptando y adoptando dicho sistema, con sólo recordar las recientes ventas de las empresas más rentables del Estado, así como otros activos, el no prestar servicios públicos esenciales, el no querer intervenir en regular la economía y por ende las relaciones laborales, no se puede negar que ya hemos pasado por procesos de privatización, de achicamiento del Estado y que los mismos lejos de traer beneficios han representado una irreparable pérdida en la atención de las necesidades de la población.

En cuanto a que el Estado brinde el componente de Seguridad Social, también se ha cuestionado, observándose en América Latina diversos ejemplos de privatización a los sistemas de seguridad social. En Guatemala subsiste la discusión sobre privatizar la seguridad social, aún ahora se presenta con los mismos argumentos con que se privatizó los demás activos del Estado pese a que los resultados de tales políticas están a la vista.

En cuanto a la modificación a la legislación laboral al menos en Guatemala parece estar pendiente dicha discusión, sin embargo eso no ha evitado que se den situaciones de hecho en las que se aplican tales cambios; pues cada vez son más los

casos en donde a las relaciones de trabajo se les da una naturaleza civil ó mercantil, con lo cual se desligan de una serie de obligaciones sobre todo de carácter económico, creando mayores márgenes de ganancia empresariales y desprotección para quien labora subordinadamente.

### **3.1.3. La flexibilización laboral**

La discusión de este tema sigue vigente en América Latina, esto debido a que la globalización está basada en la productividad con mayor eficiencia y competitividad; por lo que se ha planteado que para tener mejor resultados con este modelo económico deben adecuarse las legislaciones de los países, y al hablar de legislaciones no excluye la legislación laboral. Qué se pretende con la flexibilización? Allonar el camino de las empresas y poner a su disposición normas y mecanismos jurídicos que les permitan ajustar su producción, empleo y condiciones de trabajo a los cambios rápidos y continuos del sistema económico, lo que se ha olvidado es que el derecho laboral busca como fin último la justicia y la paz social.

Como en todo tema de debate hay diferentes matices e intensidad en lo que los expertos entienden por la flexibilidad. Así podemos encontrar planteamientos que pretenden una desregulación salvaje, en tanto otros sostienen que sólo son necesarios algunos ajustes de las concepciones tradicionales del derecho del trabajo. Soy del criterio que el derecho del trabajo nació como consecuencia de las desigualdades sociales que en forma descontrolada se practicaba en el pasado, lo que ocasionaba que los empleadores y trabajadores se mantuvieran en constantes conflictos; de esa

cuenta cada Estado según su desarrollo económico fue implementando dentro de su legislación interna, los normas que se consideraban necesarias para evitar que se siguieran cometiendo los abusos especialmente patronales en contra de los trabajadores y para que el cumplimiento de las normas alcanzaran los resultados positivos, el Estado les dio el carácter de normas de orden público, pues era y sigue siendo la única forma de mantener la armonía social entre capital y trabajo.

En su estudio el profesor Murga anota “que la reforma laboral latinoamericana pareciera orientarse dentro de **“dos opciones flexibilizadoras**: una de éstas entendida en términos de **reducción cuantitativa de beneficios**, para ofrecer mayor competitividad al empresario: y la otra, que procura ofrecer **un manejo más flexible de la empresa** por el empleador, que supone un ejercicio más amplio en el poder de dirección, que incluye los sistemas de contratación, de duración y terminación de la relación laboral. Otros estudio la mencionan como flexibilidad empresarial que va encaminada a la **Desregulación** es decir a la derogación y extinción de los beneficios y conquistas de las cuales gozan actualmente los trabajadores.”<sup>44</sup>

Es por ello que se afirma por los trabajadores que la flexibilización apunta a las reivindicaciones empresariales y es el retroceso de conquistas sociales; soy del criterio que tienen razón, porque no se conoce un sistema empresarial privado que funcione dentro del mundo capitalista en donde cada empresario no tenga la libertad de tomar unilateralmente sus decisiones en cuanto la forma de cómo planificar el funcionamiento de las actividades de producción o prestación de servicios en su propia empresa y con ello pueda cumplir con las obligaciones que va adquiriendo al entrar

---

<sup>44</sup> **Ibid.**



como competidor en el sistema globalizado de libre mercado. ¿Entonces porque justificar la flexibilización del Derecho del Trabajo para tener libertad de organizarse empresarialmente? Cabe afirmar entonces que lo que se pretende empresarialmente es lo de siempre: lucrar sin medida alguna y en cualquier forma; quitando a su paso cualquier cosa que se interponga a su pretensión, no importando cuales sean las consecuencias sociales que se originen de ello. Cabe preguntarse ¿Cómo no pensar que la flexibilización de la legislación laboral es sinónimo de la pérdida de sus derechos laborales ya adquiridos?

En el estudio realizado por el Licenciado Luis Roberto Rodríguez Marroquin se analiza este mismo tema indicando que bajo la idea de flexibilidad, en los últimos años las empresas han emprendido acciones como Descentralización de productos; sustitución de determinadas áreas de empleo por subcontratos; maquinaria flexible, más adecuada; diversificación de productos; políticas de diferenciación salarial; nuevas formas de gestión individualizada de la fuerza de trabajo; modos de contratación temporal; etc.

En dicho estudio se afirma que si bien la flexibilidad nace como una respuesta empresarial a la incertidumbre del mercado, debe tenerse presente la respuesta del Estado a esa actitud; el Estado busca fórmulas de balance, que manteniendo la actitud protectora del trabajador además mantenga la agilidad empresarial, por medio de adecuar la normativa laboral vigente o bien estableciendo nuevas figuras. Aspecto importante es lo indicado por el tratadista francés Jean Claude Javallier sobre la llamada **flexibilidad de protección**, que se refiere a que las normas laborales son flexibles, sólo para sobre regular, es decir que el Derecho de Trabajo contempla la

posibilidad de superación y el adaptar el contenido de sus normas en beneficio del trabajador. Del tal suerte que esta idea de flexibilidad más bien nos presenta la capacidad del Derecho de Trabajo de adaptarse a nuevas reglas en las relaciones laborales, no se puede olvidar que la legislación laboral en Guatemala como principio rector establece que: ....el Derecho de Trabajo constituye un **mínimum de garantías sociales**, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a **desarrollarse posteriormente en forma dinámica.....**

Se concluye que el contenido del tema de la flexibilidad es muy amplio, en su estudio el Licenciado Luis Roberto Rodríguez Marroquín presenta diferentes variantes como las siguientes: “la **flexibilización de adaptación** que sería “la facultad que le reconoce el ordenamiento jurídico a los actores laborales de generar un estatuto laboral propio, buscando adecuar las normas rígidas a las nuevas circunstancias del mercado a través de la negociación colectiva; **La Flexibilidad** Jurídica; impuesta; negociada, flexibilidad real, etc.”<sup>45</sup>

Analizando lo propuesto de un manejo más flexible de la empresa o llamada también la flexibilización empresarial, realmente se apuntan a dejar un mayor espacio a la autonomía de la voluntad, lo que va en contra de unos de los pilares del derecho del trabajo, cuyo punto de partida, es precisamente, la necesidad de limitar la libertad de contratación, por ser un principio protector. El Estado a través del Derecho del Trabajo y desde que este nació como una rama más del derecho en general, reguló e institucionalizó la limitación la autonomía de la voluntad, por motivo de la desigualdad

---

<sup>45</sup> Rodríguez Marroquín, Luis Roberto. **Breves Apuntes sobre la Flexibilización Laboral**, Escuela de Conciliación, Ministerio de Trabajo y Previsión Social Guatemala.

en que se contrataban condiciones de trabajo y que en la mayoría de los casos iba en perjuicio de los trabajadores. Hubo entonces necesidad de limitar la libertad de contratación para equipar los derechos y obligaciones en las relaciones de trabajo.

Se cuestiona esta propuesta en virtud que uno de los fines del Derecho del Trabajo es coadyuvar a preservar el orden social, limitando la autonomía de la voluntad dentro de las relaciones de trabajo, ya que en las crisis económicas siempre el sector empresarial ha adoptado practicas laborales encaminadas a desligarse totalmente de obligaciones impuestas por el ordenamiento jurídico de trabajo, ejemplo: la legislación laboral guatemalteca regula en que casos los trabajadores contratados no están sujetos a la jornada de ocho horas diarias de labores por la clase de trabajo que tienen que realizar, en consecuencia habrán empleados que trabajen hasta un máximo de doce horas diarias y con un total de 72 horas a la semana. En la práctica casos como los agentes de seguridad privada son obligados a laborar jornadas de veinticuatro horas por veinticuatro de descanso, esto origina que unas semanas laboren tres días y descansen cuatro, lo que es lo mismo que laborarán setenta y dos horas a la semana. Pero también nos encontramos que habrán semanas en que laboren cuatro días y descansen tres lo es igual a noventa y seis horas laboradas. En este último caso las empresas no reconocen el pago a favor del trabajador de horas extraordinarias laboradas. Si a lo anterior se le agrega que cuando dentro de una semana de labores legalmente está contemplado un día de asueto; el mismo no es gozado por el trabajador, menos le es pagado como jornada extraordinaria laborada, se encontrará que aún cuando existe regulación legal el abuso del sector empleador persiste.

En la actualidad se están poniendo en práctica diversas formas de contratación, con lo que se pretende y ese es el argumento que la reiterada práctica (ilegal) es fuente del Derecho del Trabajo y que los órganos judiciales vayan resolviendo como legales estas nuevas modalidades.

Estos tipo de situaciones se han presentado de manera regular en las relaciones laborales guatemaltecas, haya o no crisis económicas, soy del criterio que el sector empresarial en Guatemala mantiene un patrón cultural de incumplimiento a la normativa en materia laboral.

Se menciona que la flexibilidad puede contener como grandes temas los siguientes: flexibilidad salarial, flexibilidad de las jornadas o la duración del trabajo, flexibilización de la contratación laboral y flexibilidad de la forma de organización del trabajo. Por supuesto que estos grandes temas suponen diversas modalidades de flexibilización la cual va unida al régimen de terminación de la relación laboral.

Por esto último se comprende, que en la globalización económica la legislación laboral debe flexibilizarse; lo que se analiza y se cuestiona es pretender concretar tal planteamiento, aplicando solo los criterios económicos, si el nacimiento del Derecho del Trabajo, también se debió a causas sociales por el antagonismo surgido entre los dueños de los medios de producción y las fuerzas de trabajo, en virtud de la desmedida acumulación de la riqueza en una parte y el empobrecimiento en la otra parte. Concluyó entonces que los cambios en la legislación laboral deben encaminarse a facilitar las relaciones laborales, el implementar mejor tecnología supone que los márgenes de ganancia serán mayores para el sector empresarial, en



consecuencia las condiciones laborales de los trabajadores deben mejorar frente a las actuales y lo que es más puede incluso ampliarse estos beneficios a los sectores de trabajadores que integran la economía informal, equiparándolos en derechos con los demás sectores que en la actualidad ya gozan de beneficios. De ser así bienvenida sea la reforma laboral, sino, habrá que estar atentos porque existen sectores empresariales en cada país, (Guatemala no es la excepción), cuya pretensión es aprovechar la globalización de la economía para destruir buena parte de las instituciones jurídicas laborales, porque supone el liberarse de una serie de obligaciones laborales económicas, y la total libertad de explotar al máximo la fuerza de trabajo, sin tener que invertir más recursos financieros y sin restricción legal es un clásico ganar y ganar empresarial.

En lo personal considero que el fin de reducir los derechos laborales a los trabajadores y por consiguiente los beneficios que actualmente la ley le otorga, conlleva efectivamente a que el empleador cuente con mayor capital para enfrentar la competencia empresarial, pero también persigue que en caso de pérdidas, con los recursos financieros recuperados de los beneficios que otorgaba a sus trabajadores, pueda tener buen margen para absorber tales pérdidas, y con ello pueda salvar o mantener su condición económica. En el mejor de los casos puede contar con un mayor capital y logre una mejor posición económica en comparación con otras empresas que se dedican a la misma actividad económica.

#### **3.1.4. Características actuales del mercado de trabajo**

Sobre este tema se mencionan, de acuerdo a estudios realizados por expertos, las características actuales que se encuentran en el mercado de trabajo, que también se

pueden apreciar en el mercado de trabajo guatemalteco, siendo las siguientes:

### **a) El Empleo informal**

A nadie escapa la creciente y extendida informalidad en las que se desarrolla el mercado de trabajo en la actualidad, cada vez más personas obtienen sus ingresos de empleos informales, esto debido a la poca generación de empleos permanentes. Los cambios tecnológicos, que muchas veces producen la reducción de plazas en las empresas así como el constante crecimiento de la población son otros factores a tomar en consideración porque agravan esta circunstancia. La OIT ha señalado que en América Latina ocho de cada diez empleos nuevos se generan en el sector informal.

El empleo informal trae consigo básicamente la desprotección laboral y la ausencia de seguridad social, porque la informalidad descansa regularmente en el autoempleo o en el mejor de los casos en relaciones de trabajo donde los controles del Estado, así como la legalidad son inexistentes.

Es preciso exponer que en Guatemala tanto el sector público, como el sector privado casi nunca han presentado políticas claras de creación de empleos, y de esa cuenta numerosa población económicamente activa ha sido absorbida por lo que se ha dado en llamar **el sector de la economía informal**, en otros casos gran número de conciudadanos han emigrado a otros países, especialmente a Estados Unidos; lo anterior por falta de oportunidades en nuestro país. Si a lo anterior se aplica el criterio actual en una economía globalizada, la cual aconseja no tener un plantel fijo y numeroso o masificación de trabajadores, entonces debemos comprender con esto último que el desempleo siempre será mayor. Son cifras alarmantes de desempleo las



que presenta en sus estadísticas la O.I.T. en la actualidad y a nivel mundial.

En Guatemala cada día crece el número de personas cuyos ingresos dependen de un empleo informal. Como ya se ha expuesto desde sus inicios hasta el día de hoy ninguna de las modalidades del sistema capitalista, ha sido capaz de atender las necesidades de empleo de los países donde se han implantado tales modalidades. De esa cuenta concluyó que la actual modalidad de globalización económica no será la excepción, por el contrario, grandes sectores de la población trabajadora permanecerá desempleada y se verán obligados a formar parte del sector informal de la economía, en consecuencia serán orillados a vivir en condiciones de pobreza, situación que ya se está viviendo en algunos sectores de la población guatemalteca.

#### **b) Precarización del empleo**

Al hablar de precarización en el empleo se hace referencia a las relaciones laborales que actualmente se desarrollan con parámetros por debajo de los legalmente permitidos. La informalidad por sí misma conduce a la precarización del empleo.

Sin embargo hoy en día existen otras formas que llevan a la precarización, como ejemplos se puede mencionar: Las contrataciones simuladas y fraudulentas en las que se contrata el trabajo subordinado, por medio de contratos civiles o mercantiles los cuales cada vez son más comunes encontrar en Guatemala, pretendiendo con ello excluir de la regulación legal laboral a importantes sectores de trabajadores que se encuentran laborando con total desprotección. Tales situaciones se desarrollan con facilidad debido a la debilidad de los sistemas de inspección.

Con el argumento que para generar empleo es necesario precarizarlo, se ha dado la práctica de contratar indicando con anticipación la fecha de terminación del mismo. En Guatemala este tipo de contratación es común encontrarla en el sector de la educación privada al contratar a los maestros de enero a octubre, fecha en la que termina el ciclo lectivo. La duración de las relaciones de trabajo no se pueden fundar en argumentos como estos porque estaría fundamentando en la autonomía de la voluntad contractual, que como se sabe está restringida o limitada en el derecho laboral guatemalteco.

Por ello al sector empleador le urge que dentro de las reformas a la legislación laboral se propicien cambios en las normas que regulan los contratos de trabajo, para actuar con mayor libertad y establecer unilateralmente el tiempo y duración de los contratos de trabajo. El que exista un alto porcentaje de trabajadores desempleados favorece esta situación a los empresarios, porque tienen a su disposición abundante mano de obra (ellos así la identifican), que por supuesto se cotiza a bajo precio. Lógico es deducir que no se puede esperar que el nivel de vida de los trabajadores vaya a mejorar bajo estas condiciones.

Concluyo en que este tipo de prácticas constituyen la flexibilización de hecho, cuyos ejemplos reales se pueden encontrar en diferentes sectores laborales, dando con ello mayores ventajas a los empleadores en perjuicios de los derechos de la mayoría representados por los trabajadores y que se están convirtiendo en una tendencia que el Estado no ha querido frenar a través de la fiscalización laboral.

### **c) Tendencia al crecimiento del trabajo intelectual.**

Esta característica se refiere a que se está dejando a un lado el típico trabajo fabril

por otras formas de prestación de servicio, lo anterior producto del cambio tecnológico que requiere cada vez más personas con mejor educación, es decir mejor calificados. Se puede observar en nuestro medio un mayor requerimiento de trabajadores con conocimiento y manejo de otros idiomas, en especial el Inglés.

#### **d) Cambios en las exigencias de calificación profesional**

Se han impuesto exigencias específicas de calificación profesional para que el trabajador pueda incorporarse con eficiencia al sistema productivo, y pueda ser polivalente, es decir este preparado para el trabajo en equipo, puede desempeñarse en varias funciones por la rotación que existe en los procesos productivos y en los círculos de calidad. Es decir se ha dejado atrás el que se pueda desempeñar en una función específica.

#### **e) Nuevas formas de contratación y organización del trabajo**

Se hacen presentes nuevas formas de contratación distintas a las acostumbradas, muchas de las cuales comprometen la eficacia real de las normas laborales. Como ejemplo se tiene: el tele trabajo, los empleos temporales, las agencias que suministran mano de obra y la subcontratación, que como se sabe no implican que desaparezcan la subordinación jurídica ni la subordinación económica y la necesidad de protección. Sin embargo este tipo de prácticas conducen a la disminución o a la exclusión de la aplicación de las normas laborales, porque se dificulta el control y la inspección de las mismas.

De hecho ya en nuestro país vienen practicándose estas modalidades de contratación

que ha ido en perjuicio no solo de nuestra legislación laboral vigente, sino en perjuicio de los trabajadores en general, en virtud que se les limitan el goce de sus derechos mínimos, como el pago de salarios justos, jornadas mayores a las establecidas, no tienen derecho a gozar de vacaciones, aguinaldo, bonificaciones, entre otros, pero sobre todo la estabilidad laboral o un trabajo estable. Desafortunadamente el propio Estado en su papel de patrono, ha violado importantes normas de trabajo y previsión social al haber creado la partida presupuestaria del renglón "029", por medio de la cual se faculta a toda institución estatal para contratar personal que supuestamente no tiene la calidad de trabajador y por lo tanto no debe percibir prestaciones y beneficios laborales, como los demás trabajadores contratados por los demás renglones.

#### **f) Incremento en la incorporación de sectores específicos al mercado de trabajo**

Cobra singular importancia el que sectores determinados de la población económicamente activa se estén incorporando al mercado de trabajo. En nuestra región este incremento obedecen a causas específicas, la pobreza y necesidad, obligan a entrar al mercado de trabajo a temprana edad o a prolongar su permanencia en el mismo, se puede ver menores de edad, a mujeres, a jubilados o personas en edad de jubilarse, en virtud de que se quiere contribuir con otros ingresos al presupuesto familiar.

#### **3.1.5. Las cláusulas sociales**

Al abordar este tema se hace en el sentido que al hablarse de integración en los tratados internacionales de comercio se hace siempre la referencia a las cláusulas sociales. En el estudio realizado por el Profesor Murga se definen por Pla Rodríguez

“las cláusulas sociales como las que **fijan normas mínimas o equitativas de trabajo**, como condición para beneficiarse de las ventajas que surgen de esos tratados. La llamada cláusula social, en principio se exige como garantía para evitar el **dumping social**, este término se define por Jorge Castro Bernieri como “la producción de bienes en un país a un costo menor que el de productores de bienes similares en otras partes del mundo –los competidores-“<sup>46</sup>

El problema es que este costo menor puede tener su origen en el incumplimiento de los derechos de los trabajadores, remuneración justa y otros beneficios, incluyendo derechos a la negociación y contratación colectiva, jornadas máximas de trabajo, lo cual se mencionó con anterioridad, o incluso lleve al incumplimiento de derechos humanos en un sentido más amplio, como utilización de mano de obra esclava o prisionera en el trabajo de menores, por eso un tema actual va encaminado a penalizar estas conductas cada vez es más comunes en países como Guatemala.

En los procesos de integración que se han desarrollado en América Latina no se han observado esfuerzos serios para adoptar normativas laborales que permitan garantizar derechos mínimos o esenciales de los trabajadores.

Dentro de los llamados derechos mínimos y en el marco de la 86<sup>a</sup>. Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en 1998, la OIT adoptó la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que reitera la obligación de los Estados miembros a reconocer los derechos de libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva; a la eliminación de todas las

---

<sup>46</sup> Murgas Torraza, **Op. Cit.**

formas de trabajo forzoso y obligatorio; a la abolición del trabajo infantil; y a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, debiendo entonces tomarse en cuenta éstos para orientar el ímpetu con que avanza el establecimiento del libre mercado global.

Termino este análisis reconociendo que debido a los cambios económicos que trae la globalización el Derecho del Trabajo debe experimentar reformas, pero no se puede perder de vista que, toda reforma que se aplique en la legislación laboral, especialmente en la guatemalteca, debe impulsarse para mejorar los derechos de los trabajadores y no sólo facilitar la implementación de cambios económicos, seguirán esperando las grandes mayorías mejorar su nivel de vida. No debe perderse de vista el hecho que el Derecho del Trabajo no ha permanecido estático, sino se ha venido desarrollando, en ningún momento éste surgió para ser una barrera al desarrollo de la economía; por el contrario, ha servido para ordenar la actividad económica en general, con instituciones jurídicas en materia laboral que su única finalidad es brindarle la oportunidad de mejores ingresos a grandes núcleos de la población, que al final de cuentas constituye el sector que habrá de consumir las mercancías que toda economía de libre mercado globalizada o no, ofrezca a los consumidores. Considerar que lo tradicional del derecho del trabajo debe alterarse para que las empresas puedan adaptarse a los cambios que trae un sistema económico, en lo personal opino que es tener una visión errónea sobre esta clase de normativa, porque el Derecho del Trabajo al igual que las demás ramas del derecho en general ha experimentado su propio desarrollo, ha venido cumpliendo con su fin como es velar porque las condiciones de vida del sector trabajador vaya en ascenso. En todo caso si se habla



de alterar el marco normativo del derecho del trabajo para adaptarlo al sistema económico de libre mercado globalizado, debe hacerse en el sentido de regular los nuevos beneficios económicos (a parte de los que ya tienen) que a los trabajadores se le van a otorga en virtud de la globalización de la economía. Y como se abordó en su momento, debe ampliarse a todos los sectores de trabajadores, incluidos los que forman parte de la economía informal, pues a estos el Estado los ha abandonado a su suerte, ya que no existe legislación vigente que les otorgue protección y los equipare en derechos como a los demás sectores laborales del país. Si realmente se quiere que la paz sea firme y duradera es necesario ser incluyentes y trabajar por el objetivo común una paz social, que se construye dándole oportunidad de mejor calidad de vida a toda la población.

### **3.2. Reflexiones en torno al derecho de trabajo y la globalización económica**

Finalmente se realiza el análisis del tema que elaborara el jurista guatemalteco Doctor Víctor Manuel Rivera Woltke publicado en su oportunidad en la Revista del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala cuyo número de edición corresponde al cincuenta y uno, período de tiempo comprendido de julio a diciembre de 2005. Se presenta un trabajo que aporta aspectos importantes a este trabajo de tesis, este tipo de estudios debe auxiliar a las personas cuyo hacer diario esta vinculado a la aplicación del derecho en materia laboral. El tema se identifica con el título: **Reflexiones en torno al derecho de trabajo y la globalización económica.**

En su parte introductoria el mencionado profesional anota: "que a primera vista, la respuesta sobre la actualización de la legislación laboral, es decir, en el aspecto real de incorporación normativa, es afirmativa, puesto que el derecho se transforma y se

modifica constantemente, y ello preocupa al ciudadano, al trabajador, al empleador, al político, al jurista, al sociólogo y al economista. En relación a la actualización de la legislación laboral, debe tenerse presente primordialmente la finalidad por lo que nació tan importante rama del derecho en general o sea la de seguir tutelando los derechos de los trabajadores, presentando entonces un criterio definido sobre la dirección a seguir para realizar reformas a la legislación laboral..... La urgencia no debe obligar a que se emitan leyes de carácter laboral en forma desordenada o mecánica, sabedor que esto ha ocurrido en otras oportunidades en nuestro país.”<sup>47</sup>

Claro está que ninguna norma jurídica, y por ende las de carácter laboral, no debe emitirse en forma desordenada o mecánica, pues esa práctica puede provocar a inconformidades de algún sector, que se sienta marginado al no considerarse sus necesidades y preocupaciones.

Considero que el desorden y la forma mecánica de emitirse normas legales en Guatemala provocan que no funcione la administración de justicia y en materia laboral impere la cultura de incumplimiento de las leyes vigentes, en perjuicio de los trabajadores. Es por eso que la actualización del derecho de trabajo debe hacerse tomando el tiempo suficiente para realizarla buscando incluir todos los aspectos que integran el complejo mundo de lo laboral.

Cabe aquí tener presente que dentro de las fuentes del derecho en general están los hechos sociales, que en la actualidad tienen y se producen con una velocidad vertiginosa producto de cambios económicos, sociales e incluso tecnológicos. He

---

<sup>47</sup> Rivera Woltke, Víctor Manuel. **Reflexiones en torno al Derecho del Trabajo y la Globalización**, Revista del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, No. 51.

sostenido a lo largo de este trabajo de tesis, que es innegable que el derecho de trabajo es cambiante y su reforma no es un tema novedoso, más bien el dilema o conflicto actual realmente radica en cómo armonizar intereses tan contrapuestos en las relaciones laborales, agudizados por el actual sistema de economía global.

### **3.2.1. Necesidad y justificación**

En este tema se presenta la necesidad y justificación de actualizar la legislación laboral, derivado de las transformaciones constantes y profundas de la sociedad.

Importante resulta el tomar en cuenta que como señala el Doctor Rivera Woltke: “el desarrollo histórico de nuestra legislación laboral se han distinguido varios períodos, pero que desde que se promulgo el primer Código de Trabajo se instituyó como una característica ideológica del Derecho Laboral, que se refiere a que constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica y en las circunstancias fijadas para el efecto.”<sup>48</sup>

Aspecto que comente en otro apartado de este trabajo. Lo importante de esto es que nos aclara la dirección en que debe encaminarse la actualización del Derecho de Trabajo, producto de los movimientos sociales internos, o como ocurre en la actualidad por factores externos como la economía global.

### **3.2.2. Alternativas.**

De acuerdo con el Doctor Rivera Woltke se tienen dos alternativas:

---

<sup>48</sup> Rivera Woltke, Víctor Manuel. **Op. Cit.**

- “la emisión de una total legislación laboral; o bien
- la reforma o modificación de la misma.

Siendo urgente el decidir por una de ellas. Por lo que debe existir consensos y suficiente discusión, tomando en cuenta principios laborales, leyes, derechos adquiridos en la realidad, recordemos que el derecho de trabajo es realista y objetivo, y el Estado tiene como tarea imperativa consolidar el estado de derecho, para que no exista impunidad y se logre el fin último del estado el bien común y la paz social.”<sup>49</sup>

Como es lógico, estas diferencias de criterios hará difícil encontrar un punto en común en el camino a una revisión integral de la legislación laboral, pero lo importante es que todos aporten y se sientan parte de esa revisión. Si el norte lo dan la característica ideológica del Derecho del Trabajo relativa a que constituye un mínimo de garantías sociales que protegen al trabajador, no susceptibles de ser renunciadas por éste y por el contrario están sujetas a desarrollarse posteriormente, entonces ese debe ser el eje sobre el cual gire cualquier esfuerzo y sea un buen inicio para esta tarea que a todos nos compete desarrollar o fiscalizar según a que sector de la población se pertenezca buscando la justicia social.

El Doctor Rivera Woltke menciona que para cualquier actualización o reforma deben tomarse en cuenta, entre otros, estos aspectos:

1. “La elaboración de nuevos códigos o bien introducir reformas a la legislación laboral, que sean producto del consenso de las partes interesadas. Deben

---

<sup>49</sup> **Ibid.**

derogarse otras no positivas; que dichas reformas se desarrollen o se emitan **conforme a los principios laborales y derechos adquiridos, leyes de trabajo, y adecuándolos a la realidad.**

2. Las reformas deben abarcar y desarrollarse en relación a los aspectos sustantivos y procesales anteriormente expuestos, en **forma separada.**
3. Establecer alternativas de solución de conflictos.
4. Tomar en cuenta el interés nacional de unificar la legislación procesal, dándole unidad y una mejor sistematización.<sup>50</sup>

Este último aspecto debe considerarse seriamente, por las malas experiencias que se han vivido en otras ramas del derecho, en las que el mecanismo de reformas o creación es la copia literal de los códigos de otros países, porque se conoce que éstos han obtenido buenos resultados, no puede hacer que se desatiendan las circunstancias y el contexto de nuestra realidad nacional. El realizar reformas en la legislación cualquiera que esta sea, debe hacerse de manera responsablemente buscando la sistematización y unidad del cuerpo legal del que se trate, evitando lo parches legales que dejan a su paso problemas de interpretación y aplicación de los mismos.

Adicional a lo anterior, el considerar la inclusión de mecanismos alternos es uno de los aspectos importantes, pues se han implementado los mismos en otras ramas del derecho con resultados aceptables, pues ha nadie escapa el volumen de trabajo que atienden los Juzgados, sobre todo los de Trabajo y Previsión Social.

---

<sup>50</sup> **Ibid.**

Coincido en que cualquier actualización que se impulse en la legislación laboral guatemalteca, debe realizarse con la intervención de estudiosos de la materia, ya que su conocimiento coadyuvará para que en las instituciones jurídicas que se actualicen, prevalezca el conocimiento jurídico, técnico, social y se realice de manera sistematizada que armonice con la demás legislación, sea clara y comprensible, prevaleciendo además las características ideológicas del Derecho del Trabajo. Lo anterior persigue que no se de margen para que algún sector interesado pretenda que se renuncie, se tergiverse, disminuya cualquier conquista laboral de que gocen los trabajadores en la actualidad, y contrario a ser beneficioso venga a ser la chispa que encienda la convulsión social porque enfrente a los sectores productivos de este país.

En el país el Derecho de trabajo se ha desarrollado de manera inadecuada producto del incumplimiento que priva en el sector empleador, a la debilidad del Estado en los sistemas de inspección, así como a las políticas incongruentes impulsada por gobiernos de turno, a través de funcionarios administrativos y judiciales con desconocimiento en materia laboral, lo cual se puede observar a simple vista al ver en la práctica como se resuelven los asuntos laborales.

### **3.2.3. Noción jurídica del derecho del trabajo**

En este tema destaca el hecho de que la globalización presenta retos que las grandes empresas, ahora multinacionales, están ansiosas por responder, pues consideran la protección legal del trabajador como un óbice a la productividad, y a la reivindicación social una aspiración enajenante que atenta contra el progreso.

Se anota en este estudio que debe recordarse por qué surgió el derecho de trabajo

mencionando para ello: “que las políticas empleadas sobre los asalariados, los artesanos, los desocupados y la enorme población pauperizada en la sociedad, hizo aparecer el derecho del trabajo como una opción de respuesta generada por el movimiento obrero para tensar y frenar, mediante las instituciones, el poder económico de las empresas. Esta **disciplina pretende rescatar los valores del hombre, suprimiendo todo tipo de servidumbre legal, que con el pretexto de favorecer la prosperidad material y utilitaria, anula la libertad o la personalidad de quien vive de su esfuerzo.** Lo que se pretende es dignificar la existencia de los trabajadores y compensar su desigualdad económica y su reivindicación.”<sup>51</sup>

Importante es señalar que se presenta en el estudio que la dialéctica que anima el desarrollo del derecho del trabajo se expresa en dos polos: la dimensión fáctica de sus instituciones, definida por los hechos laborales que aparecen en la vida social; y su dimensión axiológica, determinada por los valores que orientan el proceso y evolución de ideas. Agregado al ordenamiento vigente, se encuentran las experiencias o prácticas laborales que producen efectos jurídicos, como las normas derivadas de las negociaciones profesionales que realizan grupos de trabajadores o sindicatos.

El pretender justificar que las empresas no sean competitivas o productivas en una economía globalizada porque el Derecho del Trabajo es un tropiezo para la productividad y el progreso, es tomar el camino fácil, según estudios hechos por entidades nacionales e internacionales, Guatemala cuenta con una de las tasas más bajas de ingresos per-cápita, y por ello la mayoría de la población vive diferentes grados de pobreza, ya que los salarios mínimos legalmente establecidos son

---

<sup>51</sup> **Ibid.**



considerados unos de los más bajos en Latinoamérica, sin olvidar que existen actividades en que los trabajadores no perciben el salario mínimo, tal es el caso de la mayoría de los trabajadores del sector agrícola. Lógico es suponer que estos trabajadores viven en situación económica más grave y precaria. El ejemplo es válido para preguntarse si el Derecho del Trabajo ha sido y es un obstáculo porque aún estando normado legalmente no se cumple, que pasaría si no hubiera Derecho del Trabajo; lógico es pensar que la situación vendría a hacer más dramática la sobrevivencia de los trabajadores guatemaltecos.

Se hace necesario repetir aquí lo que se afirmó en otra parte de este trabajo de tesis, toda reforma a la legislación laboral debe ir encaminada a armonizar los diferentes intereses de sus protagonistas, el argumentar de esta forma lo único que evidencia es el egoísmo del sector empleador cuyo objetivo pareciera sacar ventaja a costa de lo que sea. Sólo falta escuchar que con el fin de ser más productivos es necesario que existan esclavos, no olvidemos que el trabajo no es una mercancía, que este fenómeno del trabajo humano es complicado y por lo tanto se necesita soluciones serias orientadas por los principios e instituciones propias del derecho de trabajo, que se puede asegurar conducirán a una convivencia pacífica basada en justicia social.

Como conclusión de este punto se puede decir que si el Derecho del Trabajo no ha llenado las expectativas que se esperaban, no es porque no haya sido debidamente diseñado su campo de aplicación, sino, porque quienes lo administran no han dejado que su aplicación sea efectiva, y lo han administrado de manera tal que no lo han dejado desarrollarse.





### 3.2.4. Límites de aplicación e interpretación del derecho del trabajo

Bajo este título se presenta que el derecho de trabajo como rama social, está integrada por una suma de instituciones y relaciones jurídicas, que comprenden el contrato y la relación individual de trabajo, así como la organización y la actividad sindical.

Que el derecho de trabajo tiene singular importancia pues se presenta como un sistema solvente que da cauce a los problemas económicos generados por el empleo o desempleo. Esta disciplina está presente en el trabajo productivo, y que a través de él se atiende la sobre-vivencia y reivindicaciones de los hombres que trabajan.

Se señala que esta disciplina se encuentra inspirada en todo un conjunto de principios que no sólo justifican su sentido, sino que caracterizan su especialidad. Que al abordar su amplio marco, entre los principios que informan su sistema, se encuentra el de la **dignificación del trabajo del hombre**, mismo que **impone al empleador el deber de procurar no sólo la integridad de sus empleados, sino el respeto cabal de su persona.**

De esta forma se señala hacia dónde deben dirigirse las reformas o actualizaciones del derecho de trabajo si se hace de manera responsable y profesional sin sesgos de ninguna clase. Por lo que se encuentra la libertad de trabajo, la libertad sindical, el principio de la libertad contractual en materia de trabajo, el de trabajo igual salario igual. En tanto el principio de estabilidad en el empleo, se encuentra en discusión pues se pretende suprimirlo con la excusa que de esta forma se atraen capitales y se contribuye a la productividad de las empresas. Esto último constituye un argumento



erróneo pues para enfrentar la globalización y sus efectos es necesario el esfuerzo y apoyo de todos los sectores de la sociedad.



## CAPÍTULO IV

### **4. La legislación laboral guatemalteca vigente y su aplicación ante una economía globalizada**

Como ya lo describí difiero de los autores que son del criterio que como producto de la globalización de la economía, el derecho del trabajo está sumergido en una gran crisis. En lo personal considero que dado la globalización de la economía, al derecho de trabajo se le presenta una magnífica oportunidad de ampliar su cobertura de aplicación hacia sectores laborales que nunca han sido directamente beneficiados con esta legislación.

La globalización en el campo económico ha ocasionado nuevas formas de operar en las empresas, no importa si sus actividades son comerciales, industriales, agrícolas, mineras, financieras y otras. A nivel internacional, así como en el plano nacional, se han observado en los últimos dos años transferencias, fusiones o absorciones de empresas.

Se ha generalizado el utilizar empresas que presten mano de obra barata y temporal, en cuyos casos se aplican los contratos civiles o comerciales para la ejecución de tareas o la prestación de servicios que por lo regular eran ejecutados por trabajadores asalariados, he allí una forma de simulación que cada día se generaliza en la práctica.

Se puede afirmar que en todos los casos, esta estrategia empresarial tiene un impacto nocivo y desestabilizador sobre la protección jurídica del trabajador cuyo empleo y condiciones de trabajo depende fundamentalmente de decisiones estratégicas de un empresario, que jurídicamente ha dejado de ser empleador o nunca

lo ha sido. Es decir que el empresario principal no asume riesgos de empleador con relación a los trabajadores de sus empresas, filiales o contratistas, a lo que se ha dado en llamar triangulación y que hace difícil establecer quién es el patrono. A dicha práctica sin embargo le ha salido al paso la legislación laboral en el artículo 81 tercer párrafo, el que regula básicamente que a quien se le preste el servicio será responsable frente a los trabajadores afectados, de conformidad con la ley.

Se afirmó que aspectos políticos y sociales influyeron en el avance de la economía global tales como el derrumbe del mundo comunista a finales de los 80, porque este nuevo sistema económico no tuvo obstáculo alguno para avanzar en todo el mundo. Se implantó la globalización con sus exigencias, competitividad y productividad, en su ansiedad por sobrevivir las empresas volvieron la vista al derecho de trabajo, planteando estudios en los que se le atacaba de ser una normativa rígida por lo que debía encaminarse a la flexibilidad laboral y en otros casos se argumentó que debía eliminarse. Estudios más serios y responsables optaron por sostener que el eliminar a flexibilizar porque sí no llevaría a solucionar los conflictos creados en el mundo laboral.

Por esto se presentaron varios estudios y ponencias que al desarrollarse se tuvo la oportunidad de analizar, coincidiendo en algunos casos con lo planteado, en otros comentando el porque no se puede aceptar tales afirmaciones o planteamientos pues se van dirigidos a la desprotección del trabajador.

Es de hacer notar que estudios elaborados por la Organización Internacional del Trabajo y por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos,

exponen que la legislación laboral protectora de los trabajadores no tiene impacto negativo alguno en el empleo. De tal suerte podemos se puede mencionar que es innegable que la seguridad e higiene tiene efectos benéficos sobre la productividad, si se toma en consideración los altos gastos que ocasiona un accidente laboral; que las vacaciones pagadas mejoran la salud de los trabajadores y estimulan la industria del turismo interno y a cierto nivel el externo; el permiso de maternidad contribuye a la reproducción de la fuerza del trabajo, y una mayor estabilidad en el empleo da experiencia al trabajador y al sentirse seguro lo hace más productivo. Son aspectos que no se han tomado en cuenta por quienes pretenden eliminar instituciones laborales.

Un tema que ha cobrado actualidad en Guatemala, anteriormente se había tenido un debate sobre el tema, es el referente a que los sistemas de seguridad social deben ser administrados por el sector privado, tal propuesta es absurda, en primer lugar porque el simple hecho que de la administración pública pase a la administración privada no es garantía que mejorara el servicio, que la corrupción será erradicada; lo que puede visualizarse es que se realicen diversas prácticas para que al final de cuentas sea sólo el Estado y el sector trabajador quienes con el pago de sus cuotas mantengan dichos servicios, desligando al sector empresarial de dicha obligación. Si dicha seguridad social se brinda con una orientación comercial privada el costo de atención para la población que la solicite será mayor, se le brindarán determinados servicios y en la medida que los tratamientos se prolonguen o sean de mayor costo, se le solicite a los trabajadores que paguen cuotas adicionales y en el peor de los casos se le negará la asistencia. Estos procedimientos se practican en la actualidad con los

seguros médicos que diversas instituciones bancarias venden a sus cuenta-habientes, los cuales en algunos casos sólo alcanzan para cubrir la primera consulta con el médico, pero los demás gastos correrán siempre a cargo del asegurado. La Seguridad Social se base en la solidaridad entre quienes son sus afiliados y así debería seguir.

En mi opinión para que el Seguro Social actual, mejore sus servicios es fundamental en primer lugar que se le otorgue su total autonomía, a efecto no intervengan en su administración los gobiernos de turno, y en segundo lugar sus recursos financieros deben estar depositados en la banca central, con el fin de resguardarlos de malos manejos. Se conoce en la actualidad que los recursos financieros del seguro social están depositados en bancos del sector privado, en consecuencia sirven de soporte para que éstos funciones. Se puede concluir que no pueden utilizarse con la libertad del caso, porque se podría ocasionar algún problema de liquidez en las operaciones bancarias, si se decide retirarlos de una sola vez. No se puede negar además que si estos recursos están depositados en bancos privados existen riesgos al momento de realizar malas inversiones. Hay ejemplos palpables en nuestro medio que si un servicio se privatiza no necesaria y absolutamente implica que se mejore, lo que si es cierto es que si se privatiza no tendrá una orientación social sino comercial, implicando que los costos se eleven constantemente lo cual perjudicaría a la mayoría de la población, el mejoramiento de este servicio debe orientado a modernizarlo y a la ampliación de su cobertura, para que ya no sea un privilegio de pocos.

Vale anotar la crítica acá, que quienes persiguen que se reforme la legislación laboral guatemalteca, no tiene un interés gratuito en ello o que realmente se quiera mejorar las condiciones laborales del sector trabajador, sino más bien su visión es modificar o

eliminar la legislación laboral y librarse así de obligaciones (sobre todo económicas), que se adquieren al contratar personas para laborar en sus empresas. En una forma audaz han venido invocando que los cambios económicos a nivel mundial exigen ser competitivos y que en nuestro medio la legislación laboral vigente, se argumenta, impide que se pueda contratar de manera rápida, con entera libertad, al personal necesario para cumplir con los compromisos empresariales que adquieren, producto de la competencia que se libra en una economía de libre mercado y que ahora es global.

El tema de flexibilizar o eliminar las normas jurídicas laborales que impiden una libre contratación acorde a lo que demanda una economía globalizada en su momento tuvo fuertes debates en Guatemala, ahora ya no, la discusión abierta o pública ha sido relegada a un ámbito más fáctico, pues ha sido sencillo realizar de hecho esos cambios, de tal suerte que cada vez se encuentran más ejemplos y prácticas ilegales en las relaciones laborales. Todo ello amparados en la debilidad de las instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de las leyes laborales.

#### **4.1. La flexibilización laboral y las prácticas ilegales en las relaciones de trabajo en el sector privado y público en Guatemala**

En algunos apartados de este trabajo de tesis se hizo mención de ejemplos en los que se observa que la **flexibilización laboral** en Guatemala es una realidad, es una práctica de hecho pues no tiene sustento legal y que día a día soportan los trabajadores, considero importante retomar en forma más amplia dicho tema. He aquí algunos ejemplos que actualmente se han observado en las relaciones laborales en el país, tanto en el sector privado y público que se abordan respectivamente:



1. Las contrataciones de naturaleza mercantil o civil. Que de forma obligatoria se debe someter el trabajador para contratarlo, que es realmente una simulación, una fachada, siendo un contrato laboral. Es común que se para el pago de sus salarios deban extender una factura y comúnmente no existe un contrato civil documentado.

Las personas que son contratadas bajo estas condiciones están sujetas a una dirección, existe subordinación inmediata; se les asignan las funciones que deben cumplir, tienen regularmente un lugar determinado; cumplen con un horario establecido por el empleador; están sujetas al pago periódico de salarios, además quien los contrata les da todos los insumos para realizar su trabajo es decir hay dependencia.

Todos estos elementos son propios de un contrato de naturaleza laboral tal como está regulado en el Artículo 20 del Código de Trabajo. En los casos mencionados los trabajadores no reciben ninguna clase de beneficios, prestaciones, ni son inscritos al régimen de seguridad social, y existe incluso el argumento que son pequeños empresarios porque extienden facturas, están inscritos en la Superintendencia de Administración Tributaria, sin indicar que ha sido la misma empresa que los contrata quien tramita la autorización de facturas, administra y extiende esas facturas y que las tiene a resguardo con el fin de concretar tal ilegalidad.

Sin olvidar que las personas contratadas regularmente van a cumplir funciones de conserje, mensajero, mesero, vendedores, auxiliares en funciones administrativas o de oficinas, etcétera.



2. FREE LANCE (trabajador autónomo). Al trabajador se le contrata verbalmente, a tiempo parcial para cumplir funciones de vendedor y se le asigna un horario en el cual la persona contratada tiene obligación de cumplir sus funciones. Se contrata a jóvenes, por la necesidad que tienen de agenciarse fondos para sostener sus estudios. Si no logran realizar ventas en el horario establecido no perciben salario. Esta clase de contratación contraviene entre otras normas, el párrafo tercero del Artículo 116 del Código de Trabajo; así como el último párrafo del inciso g) de la Constitución Política de la República. Al igual que el caso anterior, a los trabajadores no se les reconoce derechos laborales como pago de prestaciones laborales, ni son inscritos al régimen de seguridad social.
  
3. Otra práctica muy común e ilegal, es la referente a que una empresa contrata a uno o más trabajadores y ya durante la relación laboral, a los trabajadores se les obliga a cumplir labores a otra empresa, ésta última adquiere la obligación del pago de los salarios. Al terminar la relación laboral, la última empresa argumenta no estar obligada al pago de las prestaciones laborales correspondientes en virtud que no fue la que contrató a los trabajadores. Esta forma de contratación contraría entre otras normas, lo regulado en el párrafo tercero del Artículo 6 del Código de Trabajo. A esta práctica le ha salido al paso el Código de Trabajo al regular en el artículo 81 tercer párrafo ...Si una o varias empresas contrataren trabajadores para prestar sus servicios a otra empresa, esta **última será responsable** frente a los trabajadores afectados, de conformidad con la ley....
  
4. Las ofertas de trabajo por medio de publicaciones en medios escritos de comunicación. Se ofrece contratar a personas para cumplir funciones de

vendedores de diversos productos, se ofrece capacitación en la que se le pide una cantidad de dinero al trabajador, terminada la misma se le pide al trabajador otra cantidad de dinero para hacerle entrega de la mercadería que debe vender. Terminada la venta del producto entregado, se vuelve a repetir el procedimiento anterior, quedándole al trabajador como salario la diferencia que resulte de la venta del mismo. Los vendedores(as) tienen la obligación de presentarse a la sede de la empresa cuando ésta se lo requiera; debe cumplir con las rutas de venta que el empleador le asigne, debe acatar toda instrucción que le imparta la empresa. Si por alguna causa se terminará la relación, el empleador al ser citado por autoridad administrativa de trabajo argumenta que con la persona denunciante no existe relación de trabajo sino una relación comercial, presentando en algunos casos las facturas de las compras del producto. Al igual que los anteriores casos, no se reconoce beneficio alguno y tampoco se pagan prestaciones laborales a los trabajadores. El argumento principal que alega el empleador es que lo existente entre ambas partes es una relación de carácter comercial ya que en cada entrega del producto, extiende factura al trabajador y éste firma de recibido. De conformidad al Artículo 20 del Código de Trabajo esta modalidad es una típica relación laboral.

5. El asignar al trabajador tareas en una cantidad determinada, que le es imposible terminar en ocho horas ordinarias de labores por el volumen de trabajo asignado obliga al trabajador a quedarse laborando después del horario de salida. La empresa argumenta que es una colaboración del trabajador, en consecuencia no está obligada a pagar horas extraordinarias laboradas. Realmente se obliga al



trabajador a laborar más de ocho horas ordinarias de trabajo y no reconocerle el pago del tiempo extraordinario, y es violatoria a lo establecido en el párrafo primero del inciso g) del Artículo 102 de la Constitución de la República; así como Artículo 121 del Código de Trabajo. En otros casos, más comúnmente en el sector textil (máquila) con el ánimo de no pagar tiempo extraordinario son los Jefes o Gerentes de Recursos Humanos de las empresas quienes marcan las tarjetas de control de entradas y salidas. Al terminar la jornada ordinaria de trabajo son marcadas mientras en la planta los trabajadores continúan con sus labores, puede ser que en su salario de manera arbitraria les paguen o no horas extraordinarias lo que queda a criterio del empleador. El término **colaboradores** en la realidad laboral guatemalteca se utiliza con la finalidad de que laboren horas extras sin remuneración alguna porque es una colaboración para la empresa.

6. Se elaboran contratos de trabajo en los que se asignan una serie de tareas o funciones al trabajador que no pertenecen al puesto para el que fue contratado, y sin que estén detalladas en el respectivo Reglamento Interior de Trabajo de la empresa y que debe estar debidamente aprobado por la Inspección General de Trabajo. Lo anterior contraviene lo regulado en el Artículo 60 del Código de Trabajo. Que se persigue con ello, la respuesta es simple ubicarlos en cualquier puesto que le convenga a la empresa para hacerlos poli-funcionales y darle toda clase de tareas aún cuando no sean las del puesto para el que fue contratado, muchas veces la empresa se ahorra el pago de 1 o 2 trabajadores al recargar las funciones a una sola persona.
7. En las empresas privadas que prestan servicios de seguridad se encuentran

varios ejemplos, se les contrata para laborar jornadas de veinticuatro por veinticuatro horas. Con esta clase de jornada se origina que en una semana laboran setenta y dos horas y en la siguiente semana noventa y seis horas; esta situación también origina que en una semana gocen normalmente su descanso semanal, y en la siguiente semana no tengan derecho a dicho goce; lo mismo que si un asueto coincide con un día en que no laboren por la forma de la jornada de trabajo, no les pagan el asueto correspondiente. No les reconoce el pago de horas extraordinarias laboradas en las semanas en donde laboran un total de noventa y seis horas; cuando por ley le correspondería laborar solo setenta y dos horas. Esta forma de contratación laboral viola los Artículos 121; 124 Segundo Párrafo; 126; 127 Segundo Párrafo; y, 129 Párrafo Tercero del Código de Trabajo; y, 102 Incisos g) y h) de la Constitución Política de la República. Otro ejemplo es la modalidad de que extiendan facturas, es decir cada agente de seguridad se constituye en un pequeño empresario. Surge tal práctica debido a que los altos de niveles de inseguridad que se viven en el país si bien es cierto han hecho florecer las agencias de seguridad también las han hecho pagar cantidades considerables de indemnizaciones por la muerte o accidentes de sus trabajadores, siendo esta la manera en que han ideado evadir esta obligación y ser **competitivas** sin disminuir sus márgenes de ganancia a costa de la vida de sus trabajadores y las familias que dependen de ellos, las que quedan en el desamparo.

8. Otra práctica de hecho e ilegal en Guatemala, es que a los maestros de educación que prestan sus servicios docentes en establecimientos educativos del sector privado se les contrata para trabajar jornadas de cinco horas, en consecuencia se



les paga incompleto el salario mínimo legalmente establecido para las actividades no agrícolas. El sector empleador argumenta que sólo están obligados a pagar el salario por las horas que los maestros prestan sus servicios en los colegios y no por la jornada de 8 horas. Sin tomar en cuenta una serie de circunstancias, que podemos resumirlas así: 1) Toda persona que desee ejercer la docencia, está obligada a obtener los grados académicos que los acreditan como profesionales en la materia. De esa cuenta en el ciclo de primaria deben ser graduados como Maestros en Educación Primaria Urbana; en el nivel básico o diversificado deben obtener el Título de Educación Media y conseguir a nivel universitario el Profesorado en Segunda Enseñanza y en el último de los casos el título de Licenciado en Pedagogía. Dicho en otras palabras los docentes tienen su especialidad docente legalmente reconocida; y, 2) Otra circunstancia a considerar es que por lo regular los maestros están al servicio de cada colegio más de las cinco horas, pues las normas de educación los obligan a participar en actividades extra-aulas, como reuniones de trabajo programadas por las autoridades del establecimiento o por el Ministerio de Educación, también elaboran exámenes de evaluación de los alumnos a su cargo, califican tales evaluaciones, llenan cuadros de resultados, asisten a cursos de capacitación, participan en festividades cívicas, eventos culturales, deportivos, etcétera. El tiempo invertido en esas actividades no representa un pago de adicional. Por lo que se concluye que de esta forma se viola lo regulado en el Segundo Párrafo del Inciso g) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República, y Artículo 120 del Código de Trabajo.

9. En este mismo sector se ha detectado la proliferación de contratos a plazo fijo,

contratan a su personal docente por diez meses de enero a octubre de cada año, lo cual es ilegal. Qué se pretende? Obviamente, no pagar los meses de vacaciones a que están obligados los patronos específicamente en el sector educativo.

10. Las migraciones ilegales en Guatemala han tenido fuertes incrementos, pues han sido grandes las cantidades de guatemaltecos que se han ido, como de salvadoreños, nicaragüenses, hondureños y de otras nacionalidades que se han venido a radicar en nuestro territorio, en detrimento del trabajador guatemalteco; y, por el contrario estas situaciones han favorecido al sector empresarial pues por temor a su estado migratorio estos trabajadores, son abundante mano de obra (término peyorativo con que se califica hoy en día a los trabajadores) a su disposición, a quienes no se les reconocen los derechos laborales mínimos bajo la amenaza de denunciarlos a migración.

Además de lo anterior, se puede hacer mención de otros ejemplos que si bien no son producto de la flexibilización laboral, si puede concluirse que son prácticas ilegales que se han perpetuado en el tiempo producto de la falta de fiscalización por el ente estatal obligado a realizarlo. A continuación se citan algunos ejemplos: Relativo al trabajo agrícola es ampliamente conocida la práctica de que el producto cortado por el trabajador es pesado antojadizamente, el peso del producto no es exacto para evadir un jornal alto; se paga un solo salario al hombre cabeza de familia aunque trabaje todo el núcleo familiar, y es uno de los sectores en que sistemáticamente no se paga el salario mínimo, hoy en día incluso hay fincas en donde el salario diario oscila entre veinticinco y treinta quetzales diarios.



El uso de uniformes se ha generalizado, siendo parte de las obligaciones de los trabajadores el utilizarlo de acuerdo al diseño y colores que el empleador determina. A simple es legal, salvo que en Guatemala el trabajador cubre el costo del mismo con su propio salario, lo cual puede hacer en parte o totalmente, llegando incluso las empresas a descontar del salario el valor del uniforme. Esta medida contraviene lo regulado en el inciso d) del Artículo 61 del Código de Trabajo.

La práctica reiterada de ofrecerle al trabajador un pago adicional en dinero, si al concluir la jornada ordinaria de trabajo, elabora una cantidad determinada de piezas o concluye la meta que se le fijo, misma que no se cumple. La ilegalidad consiste en que si el trabajador no llega a la meta el empleador no le reconoce ningún pago adicional. Si bien es cierto no se llega a la meta debe en todo caso reconocerle un pago proporcional a lo producido.

Lamentablemente el Estado ha sido cómplice de estas ilegalidades, primero porque no cumple con la obligación de fiscalizar la observancia de las leyes labores y segundo porque como patrono evade obligaciones con sus trabajadores, de esto se pueden mencionar algunos ejemplos:

1. No paga salario mínimo a sus trabajadores, lo que se demuestra con lo regulado en la publicación oficial que año con año de realiza de un Acuerdo Gubernativo que fija la Aprobación de la Escala de Salarios Iniciales para el Sector Público y en donde aparecen algunas series de puestos cuyos salarios son menores a la cantidad que constituye el salario mínimo que debe devengar mensualmente todo trabajador que presta servicios en el sector privado,

2. En el mismo Acuerdo Gubernativo se regula lo relativo al personal contratado en el “Renglón 029” y Remuneración de Personal Temporal, se indica claramente que quienes son contratados bajo este renglón no tienen la calidad de Funcionarios o Empleados Públicos, en virtud que no ocupan un puesto de trabajo ni devengan una remuneración en concepto de salario, por lo tanto no tienen derecho a prestaciones de carácter laboral y el Estado se reserva el derecho de rescindir el contrato de acuerdo a lo pactado en el mismo; sin que ello implique responsabilidad de su parte.

Por la forma clara y precisa en que está redactado el mencionado artículo no da lugar a duda en cuanto que el Estado en una decisión totalmente irresponsable e inconstitucional, limita el goce de beneficios y el pago de prestaciones laborales a las personas que son contratadas bajo el **renglón 029** al calificar unilateralmente que no son funcionarios y trabajadores del sector público. Es bien sabido que bajo este renglón se contratan personas que cumplen funciones de oficinas, conserjes, seguridad, vigilancia, chóferes y otros puestos similares, por lo que deben tener los mismos derechos y obligaciones que los demás trabajadores que son contratados por planilla o presupuestados y quienes si tienen beneficios y prestaciones laborales conforme la ley.

3. Se pretendía cambiar la fijación de salario mínimo por el salario por productividad, personalmente considero que esta nueva forma de pago será ilegal, en virtud que de hecho se estarían cambiando las condiciones laborales en perjuicio de los trabajadores y que ya están estipuladas en cada contrato de trabajo. No se puede obviar que el trabajo por productividad ya está regulado en el Artículo 88, Inciso b)





del Código de Trabajo, pero que esta norma no es de aplicación general, sino es aplicable sólo a aquellas actividades productivas en que por la naturaleza del trabajo, conviene a las partes así estipularlo. Esta fue una propuesta que presento el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con lo que el Estado estaría dando su aval y facilitando las prácticas ilegales que hasta el momento únicamente dan beneficios al sector empleador.

4. El debate actual sobre la ratificación y aprobación por parte del Estado del Convenio Internacional de Trabajo Número 175, que se refiere al trabajo a tiempo parcial. Al igual que la fijación del salario por productividad, el trabajo a tiempo parcial ya está contemplado en la legislación laboral guatemalteca, pero no es para aplicarlo de manera general, sino para que se utilice esta forma de contratación en aquellas actividades que por la naturaleza de las labores no es necesaria la presencia del trabajador toda la jornada laboral, garantizando el pago completo del salario mínimo en todo caso, tal y como estipula la Constitución Política de la República en el Artículo 102 Inciso g): "Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis e jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

Al estudiar el contenido del mencionado Convenio encuentro que el interés del sector empleador guatemalteco, para que el mismo cobre vigencia en nuestro país no es gratuito ya que podría aplicarlo de manera general y en toda la clase de actividades productivas, aspecto que como ya lo expuse no le permite el Código de



Trabajo vigente. El mencionado convenio facilitaría el camino para que el sector empleador se desligue del pago de una serie de beneficios y prestaciones laborales que están contemplados en otros cuerpos legales a favor de los trabajadores y que no se aplicaría si el trabajador solo labora por horas, incluso peligra cotizar para el Seguro Social.

5. En el sector textil (la maquila) cuando se trata de la fijación de los nuevos salarios, el argumento es que no se tienen capacidad económica para absorber aumento de salarios y en todo caso si legalmente se les obliga, el riesgo es el cierre de empresas y por consiguiente el aumento del desempleo. Este argumento se ha vuelto eterno en el sector textil, cada año se repite, pero lo que no se dice, es que anualmente se concrete o no se concrete el aumento de salarios; se cierran o no se cierran empresas, son miles de trabajadores guatemaltecos los que se quedan sin empleo. Tampoco se dice los beneficios que obtienen de estar calificadas en el Decreto respectivo. Por su puesto que no se menciona las múltiples ilegalidades que se cometen en dicho sector, las denuncias presentadas por los trabajadores giran en torno al no pago de salario mínimo, aguinaldo, bono catorce, e innumerables son las denuncias porque no les extienden certificados de trabajo para que les brinden los beneficios del Seguro Social, sin dejar de mencionar que se les descuentan cuotas del Seguro Social y que las empresas se queda con dichas cuotas.
6. Cada año en Guatemala aproximadamente veinticinco mil jóvenes estudiantes del nivel medio se gradúan en diversas carreras técnicas y profesionales, los estudios que desarrollan estos estudiantes son costeados en su mayoría por sus familiares



sin que reciban apoyo alguno del gobierno y menos de la iniciativa privada. Un mínimo porcentaje de los graduandos se logra colocar con empleo en el sector público y en el sector privado, los demás nunca tendrán oportunidad de ubicarse para lo que se capacitaron, pasan a ser parte de la población desempleada, en el mejor de los casos se van al extranjero especialmente Estados Unidos. Cada día se conocen los vejámenes que al recorrer el camino tienen que sufrir, hoy incluso muchos con nacionales han pagado con su vida esta desesperada aventura. Instalados en aquel país son explotados en diversas formas, pero aún así envían sus remesas familiares; remesas que vienen a contribuir al sostenimiento de nuestra economía, que dicho sea de paso es manejada por el sector privado, pues éste en ningún momento invierte su capital para desarrollar nuestra economía. No es sólo capacitación y tecnificación, hace falta también crear las oportunidades para que los jóvenes se involucren en el campo laboral y contribuyan con su fuerza de trabajo al engrandecimiento de Guatemala respetando sus derechos laborales, actualmente ocurre que esta juventud está siendo contratada pagándole el salario mínimo o menos, el argumento es que no tienen experiencia, que les conviene laboran por horas porque así atienden sus estudios.

Existen y seguramente seguirán inventándose otro sin fin de modalidades o formas, burdas o más elaboradas para no cumplir con los derechos de los trabajadores, pero en la medida que se denuncien, se fiscalice su cumplimiento y se obliguen a cumplir incluso imponiendo sanciones drásticas, es decir en la medida que todos asumamos nuestra responsabilidad, en esa medida dichas prácticas ilegales no prosperarán. De allí la urgencia de que los dirigentes



sindicales no sigan guardando silencio sobre estos temas que les competen.

Resulta por demás difícil ya al final de este trabajo asegurar que se tiene una solución al problema que se presenta en el desarrollo de las relaciones entre empleadores y trabajadores en Guatemala, sin embargo se puede obtener excelentes resultados al incluir en la solución a todos los sectores involucrados, se habla de consensos, y coincido en ese planteamiento siempre que los mismos se basen en los principios rectores del derecho laboral, respetando el contexto y realidad del país, dejando de lado las viejas prácticas de implementar cambios basados en experiencias de otros países, o la práctica indeseable de hacer reformas legales incongruentes que debilitan los sistemas jurídicos, la legislación y por ende el Estado de derecho.

Finalmente en relación a la actual crisis económica, soy de la opinión que se dio la voz de alerta a tiempo y nadie quiso escuchar ó creer que se venía tal crisis, mucho menos la magnitud de la misma; de tal suerte que hasta el día de hoy la economía de los Estados Unidos no termina de asimilar los efectos de dicha crisis, menos aún vislumbra como remediarla. Las últimas noticias publicadas sobre este tema son que los niveles de desempleo en aquel país han alcanzado cifras record, y no está demás hacer mención que uno de los sectores más perjudicados es la comunidad hispana, por ende hay guatemaltecos que dejarán de enviar remesas que todos sabemos es un renglón primordial de nuestra economía. En tanto la Organización Internacional del Trabajo afirma que la crisis no debe ser la excusa para debilitar los estándares laborales, indicando el Director de esta entidad al intervenir ante el comité financiero durante la reunión anual del Fondo Monetario Internacional, que los salario de la clase



trabajadora llevan estancados varios años en muchos países, lo que ha contribuido a mayor desigualdad. Guatemala es uno de estos países en los que, tanto los salarios como los estándares laborales han venido disminuyendo día con día, producto de una conjugación de circunstancias en las que sobresale la deficiencia en la labor de inspección del estado, que dicho sea de paso es una deficiencia creada intencionalmente para mantener esas condiciones como hasta ahora. El hecho que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social actualmente funciona, se puede decir, con el mismo presupuesto de hace ocho años no le permite ampliar su cobertura de servicios, en especial a la Inspección General de Trabajo de esa forma se le han negado importantes recursos, lo que ocasiona que los servicios prestados no llenen las expectativas del sector trabajador, pues es conocido que en muchos lugares de trabajo no se cumple con la legislación laboral; y el ente fiscalizar se limita a inspeccionar cuando existe denuncia, sin embargo debería tenerse un fuerte programa de inspecciones de oficio que obligue al cumplimiento de la legislación laboral en la mayoría de lugares de trabajo, pues es bien sabido que la mayoría de trabajadores no denuncia por el temor al despido o a cualquier otra represalia.

Otro aspecto es la poca voluntad del sector empleador para cumplir con sus obligaciones, el silencio cómplice y actual de los sindicatos, la crisis en el sector justicia, que crean estructuras realmente perversas facilitando con ello estas prácticas ilegales y su impunidad.



## CONCLUSIONES

1. La Globalización de la Economía o Libre Mercado Globalizado no es un fenómeno actual, pues la humanidad lleva casi dos décadas viviendo bajo su influencia aún cuando sus efectos son hasta hoy perceptibles para muchos por la crisis provocada en la economía mundial.
2. La globalización como sistema económico limitó la soberanía de los Estados, produjo la reducción de las funciones de los mismos, así como cambios en lo económico, social y laboral con la finalidad de hacer más productivas a las empresas.
3. En el ámbito laboral se pretende eliminar a través de la flexibilización todos aquellos obstáculos a la productividad aún cuando se trate de derechos laborales reconocidos en la legislación, en perjuicio de los trabajadores.
4. Es innegable que la legislación laboral guatemalteca experimentará reformas o actualizaciones para adecuarse al sistema de economía global actual, teniendo como base los principios propios del derecho laboral.
5. Existen múltiples prácticas de hecho e ilegales en las relaciones laborales en Guatemala que tergiversan y disminuyen los derechos laborales de los trabajadores, dichas prácticas se han generalizado debido a la debilidad en los entes fiscalizadores y de administración de justicia.





## RECOMENDACIONES

1. El Estado debe iniciar responsable y seriamente la búsqueda de soluciones económicas, políticas y sociales para enfrentar la crisis económica mundial, cuyos efectos ya los percibe la población guatemalteca. Estas soluciones deben basarse en consensos que incluya a la mayoría de los sectores de la población.
2. Es necesario que a través del Estado se tomen medidas urgentes para obtener de nuevo el control de la prestación de los servicios esenciales para la población. De esta forma el impacto negativo afectará en menor grado la calidad de vida de la población en general.
3. El Congreso de la República de Guatemala debe procurar una reforma a la legislación laboral, orientada al cumplimiento y mejora integral de las condiciones laborales de los trabajadores, el fortalecimiento real de las instituciones responsables de su fiscalización, y con ello los trabajadores tengan mejor calidad de vida que redunde en productividad.
4. A través del Estado, patronos y trabajadores busquen y construyan consensos para los temas actuales en materia laboral, basados en la confianza, asumiendo cada uno la responsabilidad que le es propia, para evitar aprovechamiento ó sesgo alguno.
5. El Estado debe velar por el fortalecimiento de sus instituciones cuya responsabilidad sea, el vigilar el cumplimiento de las leyes de trabajo y



previsión social (Inspección General de Trabajo), y la Administración de justicia en los conflictos individuales y colectivos de trabajo (Tribunales de Trabajo y Previsión Social); dotándolos con toda clase de recursos, para que cumplan con sus funciones en forma eficiente, se logre evitar prácticas ilegales y se frene la impunidad laboral.



## BIBLIOGRAFÍA

ACHESON J, Duncan. **Control de calidad y estadística industrial**, Edit. Alfaomega S.A. de C.V.

**Administración Laboral y Ministerios de Trabajo en el Siglo XXI**, Oficina Internacional de Trabajo,(s.e.),1997.

BRONSTEIN, Arturo. **Retos actuales del derecho del trabajo**, Revista Latinoamericana de derecho Social, número 2, enero-junio de 2006.

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**, Parte General, Buenos Aires Argentina, Edit. Omega, 1964.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**, 6o. Edición, Argentina, Edit. Omega, 1968.

CABANELLAS, Guillermo y Alcalá Zamora y Castillo Luis, **Tratado de política laboral y social, antecedentes, proceso**, Edit. Heliasta, Buenos Aires, 1983.

CASTELLANOS VÁSQUEZ, Eduardo. **Globalización**, Centro de Documentación, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de San Carlos, Guatemala, 1994.

**Diccionario Enciclopédico Ilustrado Sopena**, Editorial Ramón Sopena, S.A., Provenza, Barcelona, 1995.

FUENTES, Homero. **Diálogo social, identificación de necesidades y capacidad del sector laboral**, ASIES, Guatemala, 2000.

GRAY, John. **Las desilusiones del capitalismo globalizado, falso amanecer**, Universidad de Oxford, Estados Unidos, 1999.

HERRARTE, Alberto. **El derecho de integración (ensayo de sistematización)**, Tipografía Nacional, Guatemala C.A., 1991.

HOBSBAWM, Eric. **El socialismo fracasó, el capitalismo está en quiebra ¿Qué viene a continuación?**, La Revista No. 45, Diario de Centro América, Guatemala, junio, 2009.

LAWRENCE L, Bethel. **Organización y dirección industrial**, Fondo de Cultura



Económica Offset Marvi-México D.F, 1986.

- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**, (Tesis de Graduación) Imprenta Chac, Guatemala, 1957
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Derecho del trabajo guatemalteco**. Publicación de la Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad San Carlos de Guatemala, Imprenta Universitaria, 1968.
- MONGANELLI, Raymond L. Y Klein Mark M. **Como hacer reingeniería**, Monganelli Raymond L., Klein Mark M. 1997.
- MURGAS TORRAZA, Rolando. **Globalización, flexibilidad y cláusulas sociales**, III Encuentro Interamericano de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, La Habana Cuba (s.e.),1999.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, Edit. Helista, S.R.L. Barcelona, Bosh, (s.e.) 1939.
- PÉREZ BOTIJA, Eugenio. **Derecho del trabajo, concepto, sustantividad y relaciones con las restantes disciplinas jurídicas**, (s.e.) (s.f.)
- POZZO, Juan D. **Derecho del trabajo**, Buenos Aires, Ediar, (s.e.), 1948.
- RIVERA WOLTKE, Víctor Manuel. **Reflexiones en torno al derecho de trabajo y la globalización económica**, Revista del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, No. 51, Editorial Serviprensa, Guatemala, 2006.
- RODRÍGUEZ MARROQUÍN, Luis Roberto. **Breves apuntes sobre la flexibilización laboral**, Escuela de Conciliación, Ministerio de Trabajo y Previsión Social Guatemala, 1999.
- ROMAGNOLI, Umberto. **Globalización y derecho del trabajo**, Universidad de Bolonia, Revista de Derecho Social No. 5, 1999.
- Trabajo y Globalización**, Centro de Estudios Económicos Sociales (CEES), 1997.
- Teoría de la Integración Económica**, Editorial Hispanoamericana, México 1964.
- ZENTENO BARILLAS, Julio César. **Derecho internacional público**, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales USAC, Guatemala,1991



## **Legislación**

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

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

**Ley de Libre Sindicalización y Huelga de los trabajadores del Estado**, Decreto No. 71-86 y sus reformas.

**Ley de Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público**, Decreto No. 42-92.

**Ley de Bonificación Incentivo**, Decreto No.78-89 y sus reformas.

**Convenio Internacional de Trabajo No.81**, Sobre la inspección del trabajo.

**Convenio Internacional de Trabajo No. 87**, Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

**Convenio Internacional de Trabajo No. 95**, Sobre la protección del salario.

**Convenio Internacional de Trabajo No. 98**, Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

**Convenio Internacional de Trabajo No.103**, Relativo a la Protección de la Maternidad