

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

**LA GLOBALIZACIÓN Y SUS CONSECUENCIAS EN LOS VÍNCULOS
LABORALES**

BORIS ADOLFO CASTILLO BERGANZA

GUATEMALA, NOVIEMBRE 2012

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

**LA GLOBALIZACIÓN Y SUS CONSECUENCIAS EN LOS VÍNCULOS
LABORALES**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

De la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

De la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

BORIS ADOLFO CASTILLO BERGANZA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, noviembre de 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. Luís Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Modesto José Eduardo Salazar Dieguez
VOCAL V: Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIA: Licda. Rosario Gil Pérez

RAZON: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis" (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de tesis de licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público



LICDA. DINA MARISOL ROBLEDO ORDÓÑEZ
ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala 08 de enero de 2012

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



En resolución dictada por usted con fecha el trece de octubre del dos mil once, he cumplido con la función de asesora de tesis del estudiante **BORIS ADOLFO CASTILLO BERGANZA**, sugiriéndole modificación del título del trabajo de tesis, para un mayor enfoque y análisis del tema a tratar, por lo cual quedara de la siguiente manera: **“LA GLOBALIZACIÓN Y SUS CONSECUENCIAS EN LOS VÍNCULOS LABORALES”**. Para lo cual me permito emitir el siguiente dictamen:

He realizado la asesoría de la investigación y en su oportunidad he sugerido algunas correcciones de tipo gramatical y de redacción, mismas que considere oportunas para una mejor comprensión del tema abordado por el estudiante **BORIS ADOLFO CASTILLO BERGANZA**; cabe destacar que la redacción de la misma es clara, adecuada y con el léxico jurídico correcto.

Considero además que en el trabajo relacionado constituye un aporte de contenido científico y técnico como consecuencia de la importancia de estudiar y comprender de una mejor manera lo referente a los efectos que ocasiona la globalización en las relaciones laborales.

Así mismo cabe señalar que la metodología utilizada para la elaboración de la tesis fueron el método analítico, deductivo e inductivo y las técnicas de investigación fueron la documental y comparativa.

16 calle 8-24 Zona 21 Condominio Jardines de Loma Blanca

Guatemala Guatemala

Tel: 5556-0596



LICDA. DINA MARISOL ROBLEDO ORDOÑEZ
ABOGADA Y NOTARIA

Es de mencionar que la bibliografía consultada fue suficiente a mi criterio integrada por autores nacionales e internacionales expertos en la materia.

Las conclusiones y recomendaciones a las que arribo el bachiller, son congruentes con el contenido de la investigación, con lo cual se logro obtener los objetivos planteados en su plan de investigación y determinar la hipótesis formulada en el mismo, así mismo y como ya lo mencione la bibliografía utilizada es acertada y actualizada. Por lo tanto es procedente que el presente trabajo de tesis sea aprobado y por consiguiente pueda ser sometido a su discusión en el examen público de tesis. En virtud de lo anterior y habiéndose cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Publico me permito emitir **DICTAMEN FAVORABLE**.

Sin otro particular;

Licda. Dina Marisol Robledo Ordoñez
Abogada y Notaria
Colegiada 8515

Licenciada
Dina Marisol Robledo Ordoñez
Abogada y Notaria

16 calle 8-24 Zona 21 Condominio Jardines de Loma Blanca

Guatemala Guatemala

Tel: 5556-0596



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 02 de julio de 2012.

Atentamente, pase al LICENCIADO JUAN RAMÓN PEÑA RIVERA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del estudiante BORIS ADOLFO CASTILLO BERGANZA, intitulado: "LA GLOBALIZACIÓN Y SUS CONSECUENCIAS EN LOS VÍNCULOS LABORALES".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título del trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual establece: "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".



DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis
BAMO/iyf.





LIC. JUAN RAMÓN PEÑA RIVERA
10 calle 10-44 ZONA 1, Guatemala
TELEFONO: 22212421

Guatemala, 16 de julio 2012.

Dr. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.



En resolución dictada por usted con fecha dos de julio de dos mil doce, fui nombrado para revisar el trabajo de tesis del estudiante: **BORIS ADOLFO CASTILLO BERGANZA**, y atendiendo a lo sugerido por la asesora de tesis, licenciada DINA Marisol Robledo Ordoñez, el título del trabajo de tesis en definitiva queda de la siguiente manera: **“LA GLOBALIZACIÓN Y SUS CONSECUENCIAS EN LOS VÍNCULOS LABORALES”**

En atención a la providencia de esta unidad a su cargo y con base al Artículo 32 del Normativo de Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, procedo a emitir mi opinión del trabajo encomendado:

a. Considero que el tema investigado, reviste de gran importancia con relación a su contenido científico y técnico al abordar un tema innovador que consiste en el análisis de lo de la globalización y sus efectos sobre las relaciones laborales.

b. Para la elaboración del presente estudio se utilizaron los siguientes métodos deductivo, analítico y sintético porque se partió de la documentación de temas de carácter universal o genéricos, con la ayuda de la técnica bibliográfica, para después desglosar una totalidad, con el fin de analizar independientemente cada una de las partes que la componen y obtener solamente los elementos fundamentales de cada tópico, dando como resultado un juicio crítico al respecto.



LIC. JUAN RAMÓN PEÑA RIVERA
10 calle 10-44 ZONA 1, Guatemala
TELEFONO: 22212421

c. La forma en que se redactó el trabajo de investigación fue hecha con base al Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, y cumple con los tecnicismos fundamentales y reglas ortográficas para la correcta comprensión y lectura de la tesis.

d. Como resultado del análisis de la presente tesis, se puede concluir que la contribución científica se manifiesta cuando queda en evidencia los efectos económicos y sociales que ocasiona la globalización sobre los vínculos de carácter laboral.

e. Como resultado de la investigación se llegaron a plantear conclusiones y recomendaciones de las cuales se estableció los efectos que conlleva el proceso de globalización y los efectos de esta en una sociedad como la nuestra.

f. En el trabajo presentado, fueron citados un número abundante de autores nacionales y autores extranjeros de los temas que componen los capítulos de la presente tesis, haciendo debido acopio en la cita de pie de página y en el apartado bibliográfico.

La presente investigación, fue revisada por mi persona y comprende los requisitos necesarios para la emisión del **DICTAMEN FAVORABLE**, el cual se fundamentó en el Artículo 32 del Normativo de Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Por lo que, se aprueba el trabajo de tesis titulado "**LA GLOBALIZACIÓN Y SUS CONSECUENCIAS EN LOS VÍNCULOS LABORALES**", a efecto de que el mismo pueda continuar con el trámite correspondiente, para su posterior evaluación por el tribunal examinador en el examen público de tesis del estudiante: **BORIS ADOLFO CASTILLO BERGANZA**.

Atentamente,

LIC. JUAN RAMON PEÑA RIVERA
ABOGADO Y NOTARIO

Lic. Juan Ramón Peña Rivera
Colegiado 6858



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 15 de octubre de 2012.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante BORIS ADOLFO CASTILLO BERGANZA, titulado LA GLOBALIZACIÓN Y SUS CONSECUENCIAS EN LOS VÍNCULOS LABORALES. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/iyr:

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'BAMO/iyr'.

Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO



Notario





DEDICATORIA

A DIOS:

Guía y luz en mi camino, al darme sabiduría salud y permitirme culminar las metas trazadas.

A MIS PADRES:

Armando Castillo (Q.E.P.D.) y Marta Berganza por los cuidados y el amor para seguir adelante.

A MI ESPOSA:

Janette Odily Guzmán Morán por estar a mí lado por ayudarme y apoyarme en todo momento de mi vida.

A MIS HIJOS:

Adolfo Andrés, Raquel Odily y Boris Daniel, porque me impulsaron a terminar mi carrera profesional.

A MIS HERMANOS

Yuri, Ronald y Nelson, por estar conmigo en todo momento



A MIS SUEGROS:

Con mucho cariño

A MIS CUÑADOS:

Gracias por su apoyo

A LA GLORIOSA:

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES POR BRINDARME LA
OPORTUNIDAD DE PERTENECER A
ELLA.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. El derecho de trabajo.....	1
1.1. Denominaciones.....	1
1.2. Elementos fundamentales.....	2
1.3. Características.....	2
1.4. Objeto del derecho de trabajo.....	3
1.5. El trabajo como hecho social.....	3
1.6. Naturaleza jurídica.....	4
1.7. Autonomía.....	4
1.8. Ámbito de aplicación.....	5
1.9. Excepciones de la aplicación del derecho de trabajo.....	5
1.10. Fuentes y ramas del derecho laboral.....	5
1.11. Organismos encargados de la protección del trabajo y del trabajador.....	7
1.12. Relaciones del derecho del trabajo con otras disciplinas.....	8
1.13. Conclusión del capítulo.....	14
CAPÍTULO II	
2. Contrato de trabajo.....	15
2.1. El contrato como acto jurídico.....	16
2.2. Requisitos del contrato.....	17
2.3. Sujetos.....	17
2.4. Objetos.....	18
2.5. Formación del contrato de trabajo.....	19
2.6. Finalidad del contrato de trabajo.....	19
2.7. Derechos y deberes del contrato de trabajo.....	21



	Pág.
2.8. Derechos y deberes del empleador.....	21
2.9. Derechos y deberes de los trabajadores.....	24
2.10. La forma y la prueba del contrato de trabajo.....	26
2.11. Formas de contrato por tiempo indeterminado.....	27
2.12. Contrato de trabajo a plazo fijo.....	27
2.13. Contrato de trabajo a prueba.....	28
2.14. Contrato de trabajo eventual.....	29
2.15. Contrato de trabajo de tiempo parcial.....	31
2.16. Contrato de trabajo por grupo o equipo.....	32
2.17. Otras formas de contratación.....	33
2.18. Conclusión de capítulo.....	33

CAPÍTULO III

3. Terminación de los contratos laborales.....	35
3.1. El aviso previo y el derecho de acción frente a la terminación del vínculo laboral.....	40
3.2. Tutela o protección jurídica de la terminación del vínculo laboral.....	43
3.3. El termino del contrato de trabajo.....	47
3.4. Por mutuo acuerdo de las partes.....	47
3.5. Renuncia del trabajador.....	47
3.6. Muerte del trabajador.....	47
3.7. Vencimiento del plazo convenido.....	48
3.8. Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.....	48
3.9. Caso fortuito o fuerza mayor.....	48
3.10. Despido del trabajador ser despedido por faltas cometidas.....	48



	Pág.
3.11. ¿Puede ser despedido un trabajador sin que haya cometido falta?.....	51
3.12. El finiquito.....	52
3.13. Pago de las indemnizaciones por término de contrato.....	53
3.14. Conclusión del capítulo.....	53
CAPÍTULO IV	
4. La mundialización o globalización de la economía.....	55
4.1. La globalización y sus características.....	57
4.2. Diferentes aspectos de la internacionalización de las empresas.....	61
4.3. La globalización en Latinoamérica.....	62
4.4. Efectos de la globalización sobre el empleo.....	64
4.5. Crecimiento de la pobreza y la desigualdad debido a la globalización.....	66
4.6. Como perjudica la globalización a los trabajadores de los países avanzado.....	67
4.7. Los impactos de la globalización en el mundo laboral centroamericano.....	69
4.8. Desempleo y migración transnacional.....	70
4.9. Economía de la pobreza y dinámicas locales.....	70
4.10. Las relaciones de trabajo en la globalización.....	71
4.11. La perspectiva neo marxista.....	72
4.12. La perspectiva neoliberal.....	77
4.13. La perspectiva posmoderna.....	81
CONCLUSIONES	87
RECOMENDACIONES	89
BIBLIOGRAFÍA	91



INTRODUCCIÓN

Esta investigación tiene como finalidad estudiar la globalización y su incidencia en la terminación en los contratos de trabajo.

Como hipótesis se formuló que el problema que se presenta con la globalización es el cierre de pequeñas y medianas empresas, que no pueden competir con grandes transnacionales; por lo que se ven en la necesidad de cerrarlas o en el mejor de los casos reducir el personal. Perdiendo con ello, mano de obra calificada; y el trabajador, el ingreso para solventar sus necesidades.

Los objetivos de este trabajo se centraron en: analizar los efectos de la globalización de los mercados en la terminación de los contratos de trabajo; y desarrollar técnicas que puedan ser empleadas, tanto por trabajadores como por empleadores, para que los efectos que produzca la terminación de los contratos, sea mínima.

Como métodos para realizar esta tesis se emplearon: el inductivo, con el cual se realiza un análisis de hechos particulares, lo que se interrelaciona y, por lo tanto, deberán plantearse conclusiones generales; y, el deductivo, para llegar a soluciones generales al apreciar los hechos que surjan en la investigación; asimismo, deben practicarse silogismos de las observaciones efectuadas que necesariamente llegan a conclusiones particulares, que son consecuencias que surgen de la deducción.

Este estudio está contenido en cuatro capítulos, los cuales se detallan a continuación: en el primero, se trata de establecer de una mejor manera, el concepto, denominación, elementos, características y objetivos del derecho de trabajo, así como su naturaleza jurídica, su autonomía, ya que tiene sus propias leyes sustantivas y su ámbito de aplicación, con el fin de dar una visión amplia de esta rama del derecho, para su mejor



comprensión y estudio; el segundo, se refiere al concepto de contrato de trabajo y los tipos de contratos laborales que existen, así como los requisitos que éstos deben cumplir para ser perfeccionados y determinar los sujetos que participan en el contrato de trabajo; además se establece la finalidad que el contrato de trabajo tiene y los derechos y obligaciones que se derivan, tanto para trabajadores como patronos; en el tercero, se menciona la definición de lo que es la terminación de los contratos laborales, ya que es producto de diversas circunstancias que van desde el despido, la renuncia o, por mutuo acuerdo, por lo que se trata de crear de manera específica las diversas formas de la terminación de este vínculo; y en el cuarto capítulo, se explica cómo la globalización afecta los contratos de trabajo y su influencia en la terminación de éstos ya que la competencia que provoca supone no sólo una caída en los precios y beneficios, sino también un exceso de capacidad productiva en muchos sectores de la economía; lo cual genera disminución de la inversión e incremento del desempleo. De allí que los cambios que impone la globalización implican que algunos países y sus empresas mejoren o empeoren su posición económica.



CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo

Según Amadeo Allocat, “es el conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones”¹.

Gaspar Bayon lo resume como “el conjunto de normas jurídicas que regulan al trabajo como hecho social”².

1.1. Denominaciones

El derecho de trabajo ha sido nombrado de muchas maneras entre las que destacan El Derecho Social, el cual ha sido empleado con mucha frecuencia, inclusive, hoy día en Guatemala, no obstante muchos de los que se dedican a esta rama jurídica, a veces emplean la expresión Derecho Social como sinónimo de Derecho del Trabajo o Laboral, también se utiliza para hacer referencia a una tercera rama del derecho, además de la tradicional, división del derecho público y privado o para identificar una corriente jurídica. También ha sido denominado como derecho obrero, derecho industrial; el

¹ Derecho colectivo laboral, Pág. 2

² Manual de derecho del trabajo, Pág. 3

nuevo derecho y legislación del trabajo, términos que limitan el contenido de la disciplina en la mayoría de los casos.

1.2. Elementos fundamentales

Tiene Normas adjetivas y Sustantivas.

Obligatorio cumplimiento de las normas ya que son impuestas por el Estado.

Regula las relaciones entre la mano de obra y el capital

Regula las relaciones entre patrono y trabajador (obrero, empleado)

1.3. Características

Es autónomo: Porque a pesar de que forma parte del derecho positivo tiene sus propias normas, es independiente.

Es dinámico: Porque regula las relaciones jurídicas laborales, establecidas entre los dos polos de la sociedad capitalista.

Es de gran fuerza expansiva: Porque nació protegiendo a los obreros y luego a los empleados. Es eminentemente clasista.

Es imperativo: Como normas del derecho público es imperativo y por lo tanto no puede renunciarse ni relajarse por convenios particulares.

Es concreto y actual: Si bien es cierto que en la ley del trabajo existen normas de carácter abstracto, la normativa esta adaptada a las necesidades del país, teniendo en cuenta la diversidad de sexos, los regímenes especiales del trabajo como por ejemplo del trabajo de menores, aprendices, mujeres, trabajadores domésticos, conserjes, trabajadores a domicilio, deportistas y trabajadores rurales.

1.4. Objeto del derecho del trabajo

Regula los deberes y derechos tanto de los obreros como de los patronos; norma todo lo referente a salario, horas de trabajo, despidos justificados y no justificados, contratos individuales, sindicatos, huelgas entre otros y regula los conflictos de la relación jurídico-laboral.

Es decir, hay que verlo como un hecho social, porque implica una serie de condiciones sociales de cada trabajo.

1.5. El trabajo como hecho social

La legislación guatemalteca representa un conjunto de normas positivas, establecidas por el Estado guatemalteco, para regular las relaciones jurídicas que se establezcan entre patronos y trabajadores con ocasión al hecho social trabajo. Lo que indica la materia, las personas que intervienen, el espacio y el tiempo en que se realizan las relaciones laborales, es decir, no se termina al campo de aplicación del derecho del trabajo.

1.6. Naturaleza jurídica

Entre los tratadistas se discute la naturaleza jurídica del derecho del trabajo es de orden público o es de orden privado. Unos opinan, que para saber si la norma es de derecho público, hay que analizar la relación jurídica existente, será pública si la norma que lo rige es de carácter público.

Otros para determinar su naturaleza se refieren a los sujetos intervinientes en esta relación, determinando que si los sujetos antedichos son de derecho privado, la relación es de derecho privado y viceversa. El derecho del trabajo por su naturaleza es un híbrido, ya que está integrado por normas de derecho público y de derecho privado.

1.7. Autonomía

Es autónomo por los siguientes motivos

“Es un sistema homogéneo de reglas orientadas por un propósito tutelar del trabajo, por cuenta y bajo dependencia ajena”³. Se refiere a que el derecho laboral tiene sus propias leyes sustantivas, porque tiene normas especiales para la materia laboral.

Por sus fuentes y métodos de interpretación propia; tiene fuentes muy particulares al derecho laboral, en cualquier proceso se debe entender quien es el débil jurídico, es decir, la balanza se va a inclinar al débil jurídico.

³ Fernández, Luís, *Derecho laboral guatemalteco*, Pág. 67

Por los órganos especiales encargados de su aplicación, tanto en lo administrativo como lo judicial.

1.8. Ámbito de aplicación

En cuanto a la esfera de aplicación de las normas jurídicas en materia de trabajo, vale citar el código de trabajo, en el que se señala el campo de aplicación de la ley.

1.9. Excepciones de la aplicación del derecho del trabajo

Se exceptúan los siguientes:

Los cuerpos armados.

Los funcionarios públicos.

1.10. Fuentes y ramas del derecho laboral

La Jurisprudencia: Es en todo caso, fuente formal de normas jurídicas individuales, por cuanto establece, en la forma lógica de la norma jurídica, imperativos de la conducta que bien pueden ser formas obligatorias de comportamiento o composición de sanciones, dada una conducta indebida. La jurisprudencia puede ser vinculante, es decir, que lo que rece en esa jurisprudencia, su cumplimiento es ley.

La Costumbre: Es la repetición constante y reiterada de un comportamiento, con la convicción de que responde a una necesidad jurídica.



La Doctrina: Es el estudio de uno o varios juristas, no es vinculante puesto que se basa en reflexiones que tienen una base de sustentación bastante subjetiva. (El prestigio de doctrinario).

La Legislación: La cual está contenida en las leyes, como el código de Trabajo, La Constitución, Leyes Especiales, Reglamentos.

Como fuentes específicas del derecho laboral, podemos citar:

Convención Colectiva: Su principal característica es que tiene sindicato. Según la doctrina la convención colectiva es fuente original del derecho del trabajo y muchas de las innovaciones del legislador han encontrado su origen en la práctica constante de la convención colectiva.

Laudo Arbitral: Son las decisiones tomadas por los árbitros nombrados en un proceso de arbitraje y sus decisiones tiene el mismo peso o valor de una sentencia.

Contrato de trabajo: Que es ley entre las partes, ya sea un contrato individual o colectivo, que se celebra entre trabajadores y patrono.

Las ramas del derecho individual son:

Laboral Individual: Regula la relación entre un patrono y un trabajador o un patrono y varios trabajadores.



Laboral Colectivo: Una vez introducido el pliego conflictivo hay fuero sindical. Regula las relaciones entre un patrono y un grupo organizado de trabajadores (sindicato).

Laboral Procesal: Ventila todo lo contencioso laboral a través de los tribunales laborales.

1.11. Organismos encargados de la protección del trabajo y del trabajador

Organismos administrativos y judiciales: El Ministerio del Trabajo es el órgano administrativo encargado de asegurar el cumplimiento de la legislación laboral, es el inicialmente y luego se le atribuye a la inspección general de trabajo.

Como órgano ejecutor de la legislación laboral: En ese sentido le compete principalmente desarrollar las actividades de inspección, conciliación, fomento en las relaciones obreros-patronales y arbitraje, colocación de trabajadores y sancionamiento de infracciones.

Como órgano técnico en la preparación y reforma de la legislación del trabajo.

Como instrumento de renovación social, proponiendo al mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo, en general.

Organismos internacionales: La Organización Internacional del Trabajo instituida en 1919, por acuerdo de las naciones signatarias del Tratado de Versalles, el cuerpo de normas establecidos por la OIT constituye la parte esencial de la reglamentación internacional del trabajo.

1.12. Relaciones del derecho del trabajo con otras disciplinas

Con el derecho civil: El Código Civil guatemalteco sigue el sistema del principio de la autonomía de la voluntad: por el cual el juez deberá indagar e interpretar la voluntad de las partes.

Con el derecho constitucional: Que ha sido influido por el derecho del trabajo hasta el punto de provocar reformas en la Constitución de las naciones.

Con el derecho penal: Que tiene tipos especiales de normas para infracciones relativas al trabajo.

Con el derecho administrativo: El derecho del trabajo ha creado un tren burocrático especial: ministerio del trabajo y sus dependencias.

Con el derecho procesal: Que a la vez que amplió su radio con la especialidad del procedimiento laboral mediante los tribunales y de procedimientos del trabajo, el derecho procesal le sirve de fuente supletoria.

“El Derecho del trabajo no es muy antiguo, pero el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo e incluso se habla en la Biblia específicamente en el libro del Génesis del trabajo pero como castigo, no era una norma jurídica si no una manera de disciplinar a nuestros primeros padres por desobediencias a Dios, eso hizo que naciera el trabajo como un castigo y en realidad no existía legislación sobre la actividad laboral,

no se sabía lo que significaba pacto entre trabajador y empleador; en los primeros años no existía una sociedad de consumo como la que conocemos hoy en día, el hombre se dedicaba a subsistir y no se colocaba en relación a la subordinación respecto a alguien, sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza, pero como el hombre necesitaba agruparse para su sobre vivencia, comenzó a organizar el trabajo de su producción el excedente para intercambiarlo por otro (trueque), así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus otras necesidades. No existe un detalle en la historia que nos muestre cuál ha sido la evolución del trabajo, lo único que tenemos son las instituciones que quedaron plasmadas y que nosotros la interpretamos de determinadas formas, ejemplo el Código Humarabi, donde encontramos algunas muestras basadas en hechos naturales y religiosos que posteriormente pasaron a ser limitaciones del derecho del trabajador⁴.

Las leyes de Marcu surgieron posteriormente y de ella concluimos que el hombre hizo una limitación a la jornada de trabajo, no precisamente para que el trabajador descansara sino porque se dio cuenta que hay un tiempo de luz y un tiempo de sombra y en el primero la mayoría de los animales trabaja para poder descansar en el segundo, así se pensó que el hombre debería hacer lo mismo, trabajar en tiempo de luz y descansar en tiempo de sombra, esto implica de un recuento formal debe empezar de la Roma antigua o Roma Clásica, no hay necesidad de empezar desde Grecia porque toda la concesión de Grecia la vamos a tener en Roma.

⁴ De la Cueva, Mario, **Derecho mexicano del trabajo**, Pág. 54

Roma clásica: Se consideraba que el trabajo no era para las personas sino para los animales y las cosas, dentro de las cuales se encontraban ciertas categorías de la especie humana que tenían condición de esclavo. El trabajo era en esos tiempos denigrante y despreciativo, la condición de esclavo en Roma se adquiría por ejemplo por el hecho de perder una guerra, así el ganador de la misma tenía dos opciones matar o no al perdedor si lo hacía allí todo quedaba, pero en el caso que decidiera no hacerlo la persona pasaba a ser de su propiedad, pero como el hecho de mantenerlo le ocasionaba un costo, pues esos gastos debían reintegrarse de alguna manera, por ello debía trabajar para este y así se consideraba su esclavo. No existía en Roma el derecho al trabajo en el sentido técnico de la expresión por lo tanto no era regulado, no había Derecho del trabajo”⁵.

Los romanos se preocupaban por desarrollar el derecho civil pero no la de las demás ramas del derecho, en todo caso la actividad principal que desarrollaban en Roma era la agricultura pero habían otras tales como el transporte, el comercio, las llamadas profesiones liberales (jurisconsultos, ingenieros, médicos, etc) pero en muchos casos las personas que desarrollaban esta actividad no eran ciudadanos romanos por eso no podía ser sujetos a una relación de trabajo además ellos no eran retribuidos por prestar esa actividad sólo se reconocían ciertos honores públicos, de allí viene la idea de lo que conocemos hoy en día como defensor ad-litem, con una carta ad honorem y lógicamente la expresión honorario.

⁵ De Buen, Néstor, **Derecho del trabajo**, Pág. 60

Edad Media: Efectivamente comienza con la caída del Imperio Romano con la invasión de los monjes católicos romanos, escondieron toda la información y los conocimientos, por lo tanto eran los únicos que tenían acceso a la cultura; hubo una época en que no pasó nada, el hombre se dedicó a pasar el tiempo, no progresó la ciencia ni la cultura, luego que los monjes comienzan a mostrar la cultura surge una nueva concepción de trabajo, ya no es considerado como denigrante peyorativo para el esclavo, surge una nueva concepción moral de trabajo llegando incluso a la concepción de la cualidad humana, esto gracias a una expresión salida de los monasterios portugueses el ocio es el enemigo del alma es muy importante pues esto quiere decir que el hombre tiene necesidad de subsistir, sostener a su familia, perfeccionar el grupo social y dedicarse al cultivo de su alma, surge una idea muy interesante todos debemos trabajar en la medida de sus posibilidades el fenómeno social que se caracterizó en la edad media es el feudalismo que son mini estados con grandes extensiones de tierra en manos de un mismo Estado, este fenómeno hace que se muestre el atesoramiento del poder a través de dos formas:

El acaparamiento de tierras y propiedades (señor feudal).

El poder de la iglesia católica.

También existían otras personas que realizaban otras actividades artesanales o profesionales, liberales que eran realmente el sustento de esos dos entes de poder porque eran definitivamente los que trabajaban; este sector minoritario que debían crear organismo de defensa contra el poder omnipotente de los señores feudales y de la iglesia, así surge las corporaciones que son agrupaciones de personas que tienen la

exclusividad de una actividad laboral lo que hace que los señores feudales le reconozcan su existencia y le den valor. Lo importante de estas corporaciones en su estructura jerárquica pero no escrita eran las siguientes:

- Maestro.

Oficiales y ayudantes. (Asistente del maestro en el comienzo del oficio o arte que desarrollaban)

El maestro no era superior en cuanto al desarrollo de la actividad pudiéndose comparar con los aprendices, el maestro era un patrono que en sentido etimológico significaba padre del oficio que desarrollaba pero había concepción del jefe y subordinado tal como lo conocemos hoy.

Al final de la Edad Media un cambio en la concepción económica del hombre, se dejó de pensar que el poder económico se demuestra con el atesoramiento de tierra y surge en Europa una concepción liberal en donde la muestra del poder se da cuando se detectan bienes e inmuebles (muebles y piedras preciosas) ya que lo mas sencillo de acceder era esto. Lo cual trae como consecuencia una clase consumista en el mundo. Hoy en día hay la necesidad de producir mas de un mismo bien ya que no es rentable producir artesanalmente a consecuencia se da el hecho socioeconómico llamado la Revolución Industrial.

Edad Moderna: El descubrimiento de América dio lugar a la extracción masiva de oro y piedras preciosas de este continente para ser transportados a Europa lo cual trajo como consecuencia una de las primeras medidas inflacionarias de la historia de la humanidad; surge una nueva clase social, la burguesía, quien comienza a obtener poder político mediante la corrupción, el atesoramiento de dinero cambia, la concepción moral del trabajo (que en la edad media estaba representada por corporaciones).

Los maestros se cambiaron por patronos en el sentido que reconoce los aprendices por trabajadores, el taller por la fábrica y el precio justo por el precio del mercado y entre precio del mercado conseguiremos el salario, surge la necesidad de la producción en serie y aparecen las máquinas como medios o formas de producir y a la par de ello la competencia entre productores y los riesgos que debe asumir el patrono para conducir.

Así en Francia en 1791 se da la llamada Le Chatelier que le da carácter delictual a las asociaciones y corporaciones y el trabajador no puede reunirse ya que pierde exclusividad en el área que maneja, lo cual afecta el poder político.

Edad Contemporánea: Se inicia con la Revolución Francesa a finales del siglo XVIII y las consecuencias mas importante es la concesión política, surge el concepto de estado organizado; en ese tiempo en Europa empezaron a desaparecer las pocas condiciones que habían en cuanto al trabajo, estas existían de acuerdo al liberalismo dando como origen otras concesiones como es la comunista los medios de producción deben ser de las personas, no de las que las poseen sino de las que la hacen producir, estas concesiones se fundan a través de la iglesia católica.

En el año de 1940 surge el manifiesto comunista del derecho del trabajo como programa autónomo y principios propios habían nacidos normas propias que no se podían encuadrar en ninguna de las ramas del derecho por lo que se hizo necesaria crear una rama nueva que es lo que hoy conocemos como el derecho al trabajo.

1.13. Conclusión de capítulo

Con el desarrollo de este capítulo podemos establecer de una mejor manera los elementos, características y objetivos del derecho de trabajo así como su naturaleza jurídica y su ámbito de aplicación con el fin de dar una visión amplia de esta rama del derecho para su mejor comprensión y estudio.

CAPÍTULO II

2. Contrato de trabajo

“El contrato es un acto jurídico que debe contener todos los requisitos y elementos que lo constituyen. La ausencia o la presencia defectuosa de esos requisitos y elementos tienen consecuencias específicas sobre su eficacia y su validez”⁶.

Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres.

Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen.

El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario. Esa presunción operará igualmente aún cuando se utilicen

⁶ Montoya Melgar, Alfredo, **Derecho del trabajo**, pág. 34



figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio.

2.1. El contrato como acto jurídico

El contrato es el acuerdo de sujetos de derecho que manifiestan su voluntad para dar nacimiento, modificar o extinguir una relación jurídica de naturaleza patrimonial, que se inscribe en los actos jurídicos. Es preciso aclarar porque la doctrina le considera como un acto jurídico y un negocio jurídico.

El negocio jurídico es una programación objetiva de intereses, es una manifestación de voluntad dirigida a un fin práctico tutelado por el ordenamiento jurídico que produce los efectos queridos por las partes.

“El acto jurídico es el acto humano voluntario o consciente, que tiene por fin inmediato establecer entre las personas relaciones jurídicas, crear, modificar o extinguir derechos”⁷. El acto jurídico produce una modificación en las cosas o en el mundo exterior porque así lo ha dispuesto el ordenamiento jurídico. En un sentido estricto, tendrá los efectos queridos por las partes y aquellos específicamente dispuestos por la *ley, los principios generales del derecho, la equidad*.

El negocio jurídico es una categoría más amplia que comprende todos los actos de autonomía privada donde encuentran cabida convenios, contratos, actos no

⁷ Sandra Catena, Víctor, *Introducción al derecho procesal*, Pág. 25

patrimoniales, testamentos, etc.y el contrato representa una especie de negocio de contenido patrimonial.

2.2. Requisitos del contrato

Son requisitos o presupuestos del acto jurídico las condiciones de quienes lo realizan y la materia a que está referido.

2.3. Sujetos

Quien concluye un contrato debe ser capaz, es decir debe estar habilitado por la ley para poder realizar esta clase de actos. Según la ley dispone que los contratos tienen fuerza de ley entre las partes contratantes, para llegar ahí, los sujetos del contrato deben ser capaces.

Todo sujeto, como parte de su personalidad, tiene la capacidad jurídica. Esta es la potencialidad de ser sujeto de efectos de derecho y se adquiere con la personalidad del sujeto.

Es por tanto aceptable decir que la capacidad jurídica se adquiere con el nacimiento del sujeto.

En el otro aspecto en cuanto a la capacidad del sujeto se encuentra la capacidad de actuar que consiste en el poder que tiene un sujeto de derecho para crear, con una

manifestación de voluntad, efectos de derechos. Así, la capacidad de actuar en lo que concierne a las personas físicas, la otorga la ley a quienes son mayores de edad y sanos de espíritu, es decir, que gozan de voluntad y consentimiento.

Como complemento de la capacidad se encuentra la legitimación pues no basta con ser capaz de actuar, sino que hay que estar legitimado para realizar el contrato específico de que se trate. Esta es la calidad de un sujeto para realizar un determinado contrato por no estarle prohibido expresamente por la ley.

2.4. Objetos

El objeto del contrato es la prestación o prestaciones que las partes resultan obligadas a rendirse en virtud del acuerdo. La prestación puede recaer sobre una conducta del sujeto obligado, la que puede referirse al destino de una cosa. Este debe ser:

Possible: en el sentido de que su realización es racionalmente concebible

Lícito: debe adecuarse a las actividades permitidas, por no estar prohibidas por la ley, la moral o las buenas costumbres

Determinable: debe fijarse con criterios objetivos

Susceptible de valoración económica: pues el contrato produce efectos de naturaleza jurídica patrimonial únicamente.

2.5. Formación del contrato de trabajo

El consentimiento o aceptación de los términos del trabajo, debe manifestarse por propuestas hechas por una de las partes del contrato de trabajo, dirigidas a la otra y aceptadas por ésta, se trate de ausentes o presentes.

Bastará, a los fines de la expresión del consentimiento, el enunciado de lo esencial del objeto de la contratación, quedando regido lo restante por lo que dispongan las leyes, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo, o lo que se conceptúe habitual en la actividad de que se trate, con relación al valor e importancia de los servicios comprometidos.

Cuando el contrato se formalice con la modalidad de contrato de equipo se entenderá reservada al delegado o representante del grupo de trabajadores o equipo, la facultad de designar las personas que lo integran y que deban adquirir los derechos y contraer las obligaciones que se derivan del contrato, salvo que, por la índole de las prestaciones, resulte indispensable la determinación anticipada de los mismos.

2.6. Finalidad del contrato de trabajo

El contrato de trabajo debe tener por finalidad la prestación de una actividad personal, indeterminada o determinada. En este último caso, será conforme a la categoría profesional del trabajador si se la hubiese tenido en consideración al tiempo de celebrar



el contrato o en el curso de la relación, de acuerdo a lo que prevean los estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo.

No pueden ser objeto del contrato de trabajo la prestación de servicios ilícitos o prohibidos. Se considerará ilícito el objeto cuando el mismo fuese contrario a la moral y a las buenas costumbres pero no se considerará tal, si por las leyes, las ordenanzas municipales o los reglamentos de policía se permitieran, tolerara o regulara a través de los mismos.

Se entiende por trabajo prohibido cuando las normas legales o reglamentarias hubieren vedado el empleo de determinadas personas o en determinadas tareas, épocas o condiciones.

La prohibición del objeto del contrato está siempre dirigida al empleador.

El contrato de objeto ilícito no produce consecuencias entre las partes que se deriven de la ley de contrato de trabajo. Es decir, el trabajador no está protegido en forma total por la ley de contrato de trabajo.

El contrato de objeto prohibido no afectará el derecho del trabajador a percibir las remuneraciones o indemnizaciones que se deriven de su extinción por tal causa, conforme a las normas de la ley de contrato de trabajo y a las previstas en los estatutos profesionales y las convenciones colectivas de trabajo. Si el objeto del contrato fuese sólo parcialmente prohibido, su supresión no perjudicará lo que del mismo resulte

válido, siempre que ello sea compatible con la prosecución de la vinculación. En ningún caso tal supresión parcial podrá afectar los derechos adquiridos por el trabajador en el curso de la relación.

2.7. Derechos y deberes del contrato de trabajo

Las partes están obligadas, activa y pasivamente, no sólo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resulten de la ley de contrato de trabajo, de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, apreciados con criterio de colaboración y solidaridad.

Están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo.

2.8. Derechos y deberes del empleador

Facultades de organización:

El empleador tiene facultades suficientes para organizar económica y técnicamente la empresa, explotación o establecimiento.



Las facultades de dirección que asisten al empleador deberán ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa, a las exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador.

El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios, no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador.

Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador le asistirá la posibilidad de considerarse despedido sin causa.

Facultades disciplinarias:

Podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador. Dentro de los treinta (30) días corridos de notificada la medida, el trabajador podrá cuestionar su procedencia y el tipo o extensión de la misma, para que se la suprima, sustituya por otra o limite según los casos. Vencido dicho término, se tendrá por consentida la sanción disciplinaria.

El empleador, en todos los casos, deberá ejercitar las facultades que le están conferidas en los artículos anteriores, así como la de disponer suspensiones por razones económicas, en los límites y con arreglo a las condiciones fijadas por la ley, los

estatutos profesionales, las convenciones colectivas de trabajo, los consejos de empresa y si los hubiere, los reglamentos internos que éstos dictaren.

Siempre se cuidará de satisfacer las exigencias de la organización del trabajo en la empresa y el respeto debido a la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales, excluyendo toda forma de abuso del derecho.

No podrán aplicarse sanciones disciplinarias que constituyan una modificación del contrato de trabajo.

- **Remuneración**

El empleador está obligado a satisfacer el pago de la remuneración debida al trabajador en los plazos y condiciones previstos en la ley de contrato de trabajo.

Al respecto, en forma sintética, se puede decir que como mínimo el 80% de la remuneración del trabajador debe ser pagada en dinero; mientras que en dinero, deben ser pagadas las retribuciones fijadas en las convenciones colectivas de trabajo y el salario mínimo, vital y móvil.

El empleador deberá cumplir con las obligaciones que resulten de esta ley, de los estatutos profesionales, convenciones colectivas de trabajo y de los sistemas de seguridad social, de modo de posibilitar al trabajador el goce íntegro y oportuno de los beneficios que tales disposiciones le acuerdan.

No podrá invocar en ningún caso el incumplimiento de parte del trabajador de las obligaciones que le están asignadas y del que se derive la pérdida total o parcial de aquellos beneficios, si la observancia de las obligaciones dependiese de la iniciativa del empleador y no probase el haber cumplido oportunamente de su parte las que estuviese en su cargo como agente de retención, contribuyente u otra condición similar.

2.9. Derechos y deberes de los trabajadores

- **Igualdad de trato**

El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador.

- **Invencciones del trabajador**

Las invenciones o descubrimientos personales del trabajador son propiedad de éste, aun cuando se haya valido de instrumentos que no le pertenecen. Las invenciones o descubrimientos que se deriven de los procedimientos industriales, métodos o instalaciones del establecimiento o de experimentaciones, investigaciones, mejoras o perfeccionamiento de los ya empleados, son propiedad del empleador. Son igualmente

de su propiedad las invenciones o descubrimientos, fórmulas, diseños, materiales y combinaciones que se obtengan habiendo sido el trabajador contratado con tal objeto.

- **Derechos sobre una invención o descubrimiento**

El empleador deberá ser preferido en igualdad de condiciones a los terceros, si el trabajador decidiese la cesión de los derechos a la invención o descubrimiento, en el caso del primer párrafo del artículo 82 de la ley de contrato de trabajo.

Las partes están obligadas a guardar secreto sobre las invenciones o descubrimientos logrados en cualquiera de aquellas formas.

- **Deber de obrar con diligencia**

El trabajador debe prestar el servicio con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada a las características de su empleo y a los medios instrumentales que se le provean.

- **Deber de fidelidad**

El trabajador debe observar todos aquellos deberes de fidelidad que deriven de la índole de las tareas que tenga asignadas, guardando reserva o secreto de las informaciones a que tenga acceso y que exijan tal comportamiento de su parte.

- **Cumplimiento de órdenes e instrucciones**

El trabajador debe observar las órdenes e instrucciones que se le impartan sobre el modo de ejecución del trabajo, ya sea por el empleador o sus representantes. Debe conservar los instrumentos o útiles que se le provean para la realización del trabajo, sin que asuma responsabilidad por el deterioro que los mismos sufran derivados del uso.

- **Responsabilidad de daños**

El trabajador es responsable ante el empleador de los daños que cause a los intereses de éste, por dolo o culpa grave en el ejercicio de sus funciones.

2.10. La forma y la prueba del contrato de trabajo

Las partes podrán escoger libremente sobre las formas a observar para la celebración del contrato de trabajo, salvo lo que dispongan las leyes o convenciones colectivas en casos particulares.

Los actos del empleador para cuya validez la ley de contrato de trabajo, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo exigieran una forma instrumental determinada, se tendrán por no sucedidos cuando esa forma no se observare.

No obstante el vicio de forma, el acto no es oponible al trabajador. Es decir, el trabajador no puede perjudicarse por el hecho que falte una formalidad determinada.

Cuando por las leyes, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo se exigiera algún documento, licencia o carné para el ejercicio de una determinada actividad, su falta no excluirá la aplicación del estatuto o régimen especial, salvo que se tratara de profesión que exija título expedido por la autoridad competente.

Ello sin perjuicio que la falta ocasione la aplicación de las sanciones que puedan corresponder de acuerdo con los respectivos regímenes aplicables.

2.11. Formas de contrato por tiempo indeterminado

Esta forma de contratación no tiene requisitos, es el contrato de trabajo por excelencia, resultante de aplicación todas las normas emergentes de la ley.

Puede ser contratada cualquier persona siendo sometido al examen médico.

Este tipo de contrato se entiende celebrado en forma verbal, no requiere de ninguna formalización.

2.12. Contrato de trabajo a plazo fijo

El contrato de trabajo a plazo fijo durará hasta el vencimiento del plazo convenido, no pudiendo extenderse por más de cinco años. Las partes deberán preavisar la finalización del contrato con un plazo no menor de un mes ni mayor de dos meses, esta comunicación no es necesaria para los contratos sea por una plazo menos a



treinta días. La falta de notificación del preaviso convierte al contrato a plazo por uno de tiempo indeterminado, salvo acto expreso de renovación de un plazo igual o distinto del previsto originariamente, y sin perjuicio de lo dispuesto en la ley.

Además se deben aplicar los exámenes médicos de ingreso al trabajador, los periódicos durante el contrato y los que se realizan al finalizar el contrato. Los porcentajes de cargas sociales a pagar son idénticos a los del personal contratado por tiempo indeterminado.

Si el trabajador es despedido de manera injustificada antes del vencimiento del plazo, tendrá derecho a las indemnizaciones que correspondan por extinción del contrato, a la de daños y perjuicios provenientes del derecho común, la que se fijará en función directa de los que justifique haber sufrido quien los alegue o los que, fije el juez o tribunal, por la ruptura anticipada del contrato.

2.13. Contrato de trabajo a prueba

El contrato de trabajo por tiempo indeterminado, se entenderá celebrado a prueba durante los primeros tres meses de vigencia.

Los convenios colectivos de trabajo pueden modificar dicho plazo hasta un período de seis (6) meses. Los convenios colectivos de trabajo pueden modificar ese plazo hasta un máximo de doce (12) meses cuando se trate de trabajadores calificados según

definición que efectuarán los convenios. En ambos casos se aplicarán las siguientes reglas:

- Un empleador no puede contratar a un mismo trabajador más de una vez, utilizando el período de prueba. De hacerlo, el empleador ha renunciado al período de prueba.
- El uso abusivo del período de prueba con el objeto de evitar la efectivización de trabajadores recibirá las sanciones sobre infracciones a las leyes de trabajo. Se considerará abusiva la conducta del empleador que contrata sucesivamente a distintos trabajadores para un mismo puesto de trabajo de naturaleza permanente.
- El empleador debe registrar al trabajador que comienza su relación laboral por el período de prueba.
- Las partes tienen los derechos y obligaciones propias de la relación laboral, con las excepciones que se establecen en este artículo. Tal reconocimiento respecto del trabajador incluye los derechos sindicales.
- Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin causa, sin derecho a indemnización con motivo de la extinción.

2.14. Contrato de trabajo eventual

La característica principal es que la contratación deberá responder a la satisfacción de resultados concretos, servicios extraordinarios y transitorios de la empresa, como lo

sería el reemplazo del personal que este gozando de su licencia anual o de otras licencias contempladas en la ley; imponiendo la carga de la prueba del motivo de dicha contratación en cabeza de la empresa, lo que genera que, la causal deba ser concreta y real, dado que en su defecto el contrato se considera como de tiempo indeterminado, con las consecuencias que ello implica.

El plazo de duración de la modalidad de contratación directa, no podrá exceder de los seis meses en períodos de un año, y de un año en un período de tres años.

Este tipo de contratación se puede configurar también, y esto es lo más usual, por intermedio de empresas de servicios eventuales; las que serán conjuntamente con la principal, solidariamente responsables en el pago de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral.

En el supuesto que la contratación sea por intermedio de empresas de servicios eventuales, será de aplicación el periodo de prueba, ya que la relación de dependencia se tendrá con la empresa de servicios eventuales.

Cuando un trabajador contratado a través de una empresa de servicios eventuales quede efectivo en una empresa usuaria, se debe computar la antigüedad del trabajador desde su ingreso a la empresa de servicios eventuales para prestar servicios en la empresa usuaria.

2.15. Contrato de trabajo de tiempo parcial

El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas del día o a la semana o al mes, inferiores a las dos terceras ($2/3$) partes de la jornada habitual de la actividad.

En este caso la remuneración no podrá ser inferior a la proporcional que le corresponda a un trabajador a tiempo completo, establecida por ley o convenio colectivo, de la misma categoría o puesto de trabajo.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo el caso del artículo 89 de la presente ley.

Las cotizaciones a la seguridad social y las demás que se recauden con ésta, se efectuarán en proporción a la remuneración del trabajador y serán unificadas en caso de pluriempleo. En este último supuesto, el trabajador deberá elegir entre las obras sociales a las que aporte, a aquella a la cual pertenecerá.

Las prestaciones de la seguridad social se determinarán reglamentariamente teniendo en cuenta el tiempo trabajado, los aportes y las contribuciones efectuadas.

Las prestaciones de obra social serán las adecuadas para una cobertura satisfactoria en materia de salud, aportando el Estado los fondos necesarios a tal fin, de acuerdo al nivel de las prestaciones y conforme lo determine la reglamentación.

Los convenios colectivos de trabajo podrán establecer para los trabajadores a tiempo parcial prioridad para ocupar las vacantes a tiempo completo que se produjeran en la empresa.

2.16. Contrato de trabajo por grupo o equipo

Habrá contrato de trabajo de grupo o por equipo, cuando el mismo se celebre por un empleador con un grupo de trabajadores, que actuando por intermedio de un delegado o representante, se obligue a la prestación de servicios propios de la actividad de aquél. El empleador tendrá, respecto de cada uno de los integrantes del grupo, individualmente, los mismos deberes y obligaciones previstos en la ley de contrato de trabajo, con las limitaciones que resulten de la modalidad de las tareas a efectuarse y la conformación del grupo. El encargado del grupo es el que pacta las condiciones del trabajo, pero ante el empleador es igual que todos.

Si el salario fuese pactado en forma colectiva, los componentes del grupo tendrán derecho a la participación que les corresponda según su contribución al resultado del trabajo.

Cuando un trabajador dejase el grupo o equipo, el delegado o representante deberá sustituirlo por otro, proponiendo el nuevo integrante a la aceptación del empleador, si ello resultare indispensable en razón de la modalidad de las tareas a efectuarse y a las calidades personales exigidas en la integración del grupo.

El trabajador que se hubiese retirado, tendrá derecho a la liquidación de la participación que le corresponda en el trabajo ya realizado. Los trabajadores incorporados por el empleador para colaborar con el grupo o equipo, no participarán del salario común y correrán por cuenta de aquél.

2.17. Otras formas de contratación

Existen otras posibilidades de contratación de personal, que no representan una relación laboral, motivo por el cual no se deben registrar, ni pagar aportes y contribuciones.

2.18. Conclusión de capítulo

En el presente capítulo podemos establecer los tipos de contratos laborales que existen así como los requisitos que estos deben de cumplir para ser perfeccionados y establecer las partes que participan en él. Además podemos establecer la finalidad que el contrato de trabajo tiene y las los derechos y obligaciones que tienen tanto los trabajadores como los patronos.



CAPÍTULO III

3. Terminación de los contratos laborales

No es el objeto de nuestra tesis ofrecer conceptos acabados que, de por sí, requieren de toda una investigación independiente a los efectos de concretar y concentrar todos los conocimientos acumulados a través del desarrollo histórico del derecho laboral como rama autónoma del derecho. No obstante, consideramos necesario acercarnos a una definición de términos tales como relación jurídica laboral, diferenciándolo del vínculo laboral atendiendo a los elementos característicos que distinguen ambos conceptos. Acotamos además que para el presente trabajo nos referiremos a la relación jurídica laboral individual, es decir, a la relación personal o física entre un trabajador y su empleador.

Existen diversos criterios a la hora de ofrecer una definición de relación jurídica laboral, atendiendo a cuestiones de técnica jurídica y vinculados a problemas sociales; siendo las más frecuentes, en primer lugar, aquellas que consideran que toda relación laboral es, por fuerza, una relación jurídica; un segundo grupo estima que la relación laboral o de trabajo y relación jurídica laboral son cuestiones diferentes. Otros, sin embargo, siguen la tesis contractual civilista que consideraba, inicialmente, a la relación laboral como una forma especial de arrendamiento de servicios, toda vez que la relación laboral no tenía valor por sí misma. Surgen así las teorías del arrendamiento, la de compraventa, la de sociedad y la del mandato.

Numerosos juristas burgueses definen la relación individual de trabajo como la articulada mediante un contrato de trabajo, y que consiste en el intercambio continuado de una prestación de servicios y una remuneración. Esta relación tiene como protagonista al trabajador y al empresario, y en ella confluyen varias fuentes reguladoras que constituyen la base para el ejercicio de diferentes derechos y deberes por parte del trabajador y del empresario. Por otra parte, la mayoría de los códigos de trabajo de América Latina asumen como sinónimos la relación de trabajo y relación laboral y equiparan la relación de trabajo al concepto de contrato de trabajo (Chile, Venezuela, Costa Rica, Argentina).

Criterios con los que no estamos de acuerdo, pues si bien es cierto que la relación tiene como protagonistas al trabajador y al empresario (Patrón), estaríamos limitando como única forma de iniciar la relación laboral al contrato de trabajo, otorgándole un carácter eminentemente contractual al concepto, y dejaríamos fuera aquellas relaciones laborales que no se inician ni se formalizan mediante un contrato de trabajo, además de que las relaciones de prestación de servicios a cambio de una remuneración no son exclusivas del derecho laboral y por tanto no identifica a este tipo de relaciones.

Para la doctrina socialista, representada por la escuela soviética en la época en que el derecho cubano se soviético, la relación laboral es aquella que se establece entre el obrero o empleado y la empresa socialista, dentro del ámbito de un colectivo de trabajadores de una empresa u otra organización que se obliga a garantizar el trabajo al obrero o empleado, en correspondencia con su especialidad, calificación o cargo

ocupacional, para pagar su trabajo y crear las condiciones necesarias para garantizar la salud y desarrollo de la personalidad del mismo.

En este caso, consideramos que existe la tendencia a identificar el concepto de relación jurídica laboral con el de contrato de trabajo, además de constreñirlo a una exclusiva forma de producción socialista.

Saúl Osorio entiende como “relación jurídica laboral, aquellas relaciones de trabajo entre empleados y empleadores, las cuales, considera, se formalizan y regulan a través de un contrato de trabajo o designación”⁸.

Definición esta bastante generalizadora, se omiten elementos que han de tenerse en cuenta, necesariamente, para diferenciar la relación del vínculo laboral, no obstante reconoce la posibilidad de la existencia de la relación aunque no se haya formalizado, al reconocer que la relación jurídica laboral no se inicia sino que se formaliza mediante contrato de trabajo o designación, a la vez que incluye otra forma de formalización de la misma, criterio en que no todos los autores están de acuerdo. A pesar de ello, deja fuera aquellas personas electas para ocupar un cargo o desempeñar determinadas funciones en una entidad laboral, con la cual se establece una relación jurídica laboral independientemente de que esté sujeto a otros procedimientos para su elección o revocación de su mandato. Otros autores cubanos, recogiendo el criterio que ha asumido la cátedra de derecho de la universidad de La Habana, consideran que la relación jurídica laboral “es el vínculo que se establece entre un trabajador y una

⁸ Osorio, Saúl, *Revista sobre globalización*, Pág. 15

entidad laboral, según el cual una parte, el trabajador, se obliga, al incorporarse al colectivo de trabajo, a realizar determinado tipo de trabajo subordinándose al orden laboral interno de la entidad, mientras que la otra parte, o sea, la entidad laboral, se obliga a retribuirle su trabajo en correspondencia con su cantidad y calidad, a crearle condiciones de trabajo para su salud y para lograr una alta productividad del trabajo, así como a interesarse por sus necesidades materiales y culturales”.⁹

Somos del criterio que este concepto al inspirarse en la escuela soviética, reproduce o asume rasgos definitorios del concepto de contrato de trabajo; también asimilan el vínculo laboral como sinónimo de relación jurídica laboral, al reconocer que la relación es el vínculo que se establece entre un trabajador y una entidad laboral, sin hacer distinción entre uno y otro concepto.

Eulalia Viamontes, en un primer momento consideró a las relaciones jurídicas laborales como los vínculos que surgen entre los individuos dentro de un marco específico de la actividad laboral, específicamente dentro de la esfera de la producción y los servicios. Por lo que, concluía, son: “...las relaciones que surgen y mantienen los hombres entre sí (...) en el ámbito laboral, o sea, de la actividad productiva o de la prestación de servicios”.¹⁰

Posteriormente, en un intento de atemperar el concepto a las realidades históricas del derecho Laboral Cubano, esta autora (recogiendo las tres formas de iniciar la relación

⁹ Viamontes Guilbeaux, Dra. C. Eulalia. **Derecho laboral cubano teoría y legislación**, Pág. 83.

¹⁰ **Ídem**, Pág. 28.

jurídica laboral que ella reconoce, por designación, elección y por contrato de trabajo) considera que es "aquella relación social que vincula jurídicamente dentro de la actividad de trabajo, ya sea de producción o de servicios, a un individuo que debe realizar una labor específica dentro de una estructura organizativa dada con arreglo a un orden interno impuesto por esta, con la administración de dicha estructura organizativa la que debe retribuirle por la labor realizada y respeta sus derechos laborales"¹¹

Esta autora, a nuestro juicio, ofrece una definición bastante general, sin considerar otros elementos que deben caracterizar y distinguir ambos conceptos.

Queda claro para el legislador que en nuestro derecho positivo se reconoce como términos diferentes la relación jurídica laboral y el vínculo laboral, incluso ofrece la relación causal entre ambos, admitiendo que, primeramente, debe existir un vínculo laboral que da origen a la relación jurídica laboral, o dicho de otra manera, no debe existir esa relación si no existe un vínculo laboral que la origine.

En común encontrar en la doctrina referencias a conceptos o definiciones de la relación jurídica laboral, diferenciada de la relación laboral o de trabajo por algunos autores, pero muy pocos la distinguen del vínculo laboral, es así que, en ocasiones, confunden ambos términos o los usan indistintamente dejando implícita la idea de que se trata de dos conceptos diferentes.

¹¹ Ídem, Pág. 84

3.1. El aviso previo y el derecho de acción frente a la terminación del vínculo laboral

Como forma de protección al trabajador contra el despido injustificado y, como garantía de la continuidad de la prestación de servicios o la producción de bienes de la entidad, se ha instituido el aviso previo o preaviso como requisito obligatorio para dar por terminado el contrato de trabajo por voluntad de las partes.

Cabanellas ha sostenido que: "... el preaviso constituye la noticia que una parte da a otra de su propósito de rescindir, vencido el lapso señalado, el contrato de trabajo que los ligaba; presupone siempre la ruptura unilateral del contrato de trabajo, por denuncia que formula una de las partes a la otra; y el hecho de que este aviso previo esté bien o mal dado, se ajuste a los términos de la ley o difiera de ellos, no deja de surtir sus efectos, por cuanto significa una notificación anticipada que una de las partes dirige a la otra sobre su propósito de disolver el contrato."¹² Agrega el mismo autor que: "El preaviso, es una institución destinada a prevenir situaciones que pueden producirse con la finalización o extinción del vínculo por denuncia de una de las partes".¹³

La jurisprudencia Latinoamericana se ha pronunciado por: "El preaviso, se inscribe dentro de la buena fe y tiene como finalidad que las partes puedan tomar las medidas

¹² Cabanellas, Guillermo, *Tratado de derecho laboral*, Pág. 362.

¹³ *Ídem.*



que estimen convenientes para sus intereses, con motivo de la conclusión de la relación laboral".¹⁴

En la gran mayoría de los países, los métodos de aplicación nacionales exigen de uno u otro modo la observancia de un período de preaviso. El derecho a un plazo de preaviso es el derecho que se reconoce con más frecuencia a los trabajadores en materia de terminación. Dicho derecho suele estar garantizado en la legislación así como en los convenios colectivos. En muchos de los países en los que se exige un plazo de preaviso antes de que pueda procederse a la terminación de un contrato de trabajo, este requisito sólo se aplica a los contratos de duración indeterminada; se suele considerar que los contratos de duración determinada o por obra terminan, respectivamente, cuando expira el período de trabajo previsto o cuando finaliza la obra en cuestión.

En determinados países debe remitirse a las autoridades una copia del preaviso antes de proceder a terminar la relación de trabajo con ciertos trabajadores, y puede incrementarse la duración del mismo en caso de terminación colectiva; en Venezuela, por citar un ejemplo, en el artículo 104 de la Ley Orgánica del Trabajo Venezolana reconoce que cuando la relación de trabajo por tiempo indeterminado finalice por despido injustificado o basado en motivos económicos o tecnológicos, el trabajador tendrá derecho a un preaviso. En la doctrina se le ha llamado acción "al poder jurídico que tiene el individuo de dirigirse a los órganos de la jurisdicción"¹⁵, aunque para

¹⁴ Mesén Montoya, Julio César. *Dictamen 102 del 26/05/1999*.

¹⁵ Couture, Eduardo *Fundamentos de derecho procesal civil*. Pág. 89

muchos juristas ese vocablo tiene en el derecho un significado casi infinito, por ejemplo, "...en derecho penal, acción se opone a la omisión. En derecho comercial, su significado nada tiene que ver con el penal. En el derecho civil se utiliza seguido de nombre propios que caracterizan ciertos tipos de derechos substanciales. En el derecho administrativo denota la gestión de los administrados ante la administración. Esas mismas acepciones han variado, y son distintas en los países del common law."¹⁶

Sin detenernos en exhaustivos y profundos análisis del tema, como intento de determinar qué entendemos por acción en el derecho laboral, nos referiremos brevemente a algunas definiciones; en el derecho romano, la acción es una potestad jurídica de requerir del tribunal la satisfacción de un crédito o la entrega de una cosa; para otros, involucra el del derecho y la acción: el derecho en movimiento; con la evolución de las concepciones del derecho, juristas argentinos han aceptado como acción al "poder jurídico del individuo de requerir de la jurisdicción la prestación de cuanto es menester para reintegrarle o asegurarle efectivamente, el goce de su derecho violado, resistido o en estado de incertidumbre. La acción es la potestad de obtener la jurisdicción cuanto fuere necesario para la efectividad del derecho del individuo."¹⁷ En otras palabras, cuando un individuo se siente objeto de una injusticia, de algo que el considera contrario a su condición de sujeto de derechos, debe acudir ante la autoridad. En la doctrina existe consenso en considerar que la acción se comporta, en el estado de derecho, como una petición a la autoridad; esa petición ante la autoridad constituye un poder jurídico del individuo, como medio necesario para obtener la prestación de la

¹⁶ **Ídem.**

¹⁷ Couture, Eduardo J. **Fundamentos de derecho procesal civil.** Pág. 34

jurisdicción, lo cual no puede ser quitado a nadie, por cuanto es prohibida la justicia por propia mano, “es evidente que debe darse a todo sujeto de derecho la facultad de obtenerlo por mano de la autoridad, privarle de una y otra, sería negarle la justicia misma.”¹⁸

En la legislación laboral, es usual encontrar regulaciones de la acción como derecho a reclamar contra la terminación del vínculo laboral por iniciativa del empleador o patrón, específicamente, contra el despido, además de reconocerse la acción para solicitar indemnización por invalidez. Como ejemplo, en España se regula el término de 20 días para que el trabajador reclame contra el despido, contados a partir de la fecha en que se produce;

3.2. Tutela o protección jurídica de la terminación del vínculo laboral

Las primeras normas jurídicas sobre las relaciones laborales las encontramos con el surgimiento de las relaciones de producción capitalista; régimen en el que los obreros se organizaron para luchar por reivindicaciones económicas y ventajas sociales. Primeramente su lucha estuvo dirigida a la duración de la jornada de trabajo, lográndose regulaciones legales a tales efectos; la clase obrera inglesa logró legalizar la jornada de 10 horas, Ley que fue aceptada por la mayoría de los gobiernos continentales. Al lograr esta regulación la clase obrera luchó entonces por el descanso semanal, el nivel de los salarios, la protección de los menores y mujeres, las condiciones de trabajo, etc.

¹⁸ Ídem.

El fundamento del surgimiento, modificación y terminación de la relación jurídica laboral y del vínculo laboral con una entidad, radica en el libre ejercicio de la voluntad de las partes de la misma, aunque es válido decir que la modificación y la terminación de la relación y el vínculo laboral no siempre responde a la voluntad coincidente de ambas partes, sino a situaciones que puede prever la legislación. Teniendo en cuenta que las condiciones de trabajo nunca permanecen intactas respecto al primer día en que se formalizó o se inició el vínculo; la actividad laboral está sujeta a la posibilidad real del cambio, la terminación del vínculo laboral o de las relaciones jurídico laborales no debe considerarse como un hecho negativo, pues puede ser expresión del desarrollo de las relaciones laborales.

Al existir la tendencia, en el plano internacional, de considerar al contrato como principal o única forma de formalizar la relación laboral, las causas que su legislación positiva recoge para dar por terminado el contrato de trabajo son las mismas que la jurisprudencia reconoce para dar por terminada la relación laboral.

El Convenio No. 158 de la Organización Internacional del Trabajo, de Protección contra el despido injustificado, recoge, además de las causales del despido, la necesidad de regular un término "razonable" de aviso previo al trabajador, las legislaciones de los diferentes países han establecido, como norma, la regulación del término del aviso previo y la consiguiente indemnización del empleado o trabajador cuando esta formalidad se quebranta.



En Venezuela, la ley orgánica del trabajo, regulan los términos conforme a las reglas siguientes:

Después de un (1) mes de trabajo ininterrumpido, con una semana de anticipación;

Después de seis (6) meses de trabajo ininterrumpido, con una quincena de anticipación;

Después de un (1) año de trabajo ininterrumpido, con un (1) mes de anticipación;

Después de cinco (5) años de trabajo ininterrumpido, con dos (2) meses de anticipación; y

Después de diez (10) años de trabajo ininterrumpido, con tres (3) meses de anticipación.

Cuando la relación de trabajo por tiempo indeterminado termine por retiro voluntario del trabajador, sin que haya causa legal que lo justifique, éste deberá dar al patrono un preaviso conforme a las reglas siguientes:

Después de un (1) mes de trabajo ininterrumpido, con una semana de anticipación;

Después de seis (6) meses de trabajo ininterrumpido, con una quincena de anticipación

Después de un (1) año de trabajo ininterrumpido, con un (1) mes de anticipación.



En Chile, en virtud de la Ley 19.378 "Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal", en su artículo 48, en el sistema de salud primaria municipal, el empleador no está obligado a dar aviso anticipado de la terminación de los servicios, ni a otorgar finiquito, resultando suficiente para ello la resolución corporativa mediante la cual se pone término al contrato.

La ley 19.378, en ninguna de sus disposiciones, contempla formalidad alguna para los efectos de la terminación de los servicios de los funcionarios afectos a dicho cuerpo legal, de manera que el empleador no se encuentra obligado ni a dar aviso anticipado del término del contrato ni a otorgar finiquito. Lo anterior implica que los funcionarios de salud primaria municipal, sujetos a contrato a plazo fijo, tampoco tienen derecho al pago de la indemnización por años de servicio

En Argentina, el contrato de trabajo no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes, sin previo aviso, o en su defecto, indemnización además de la que corresponda al trabajador por su antigüedad en el empleo, cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador. El preaviso, cuando las partes no lo fijen en un término mayor, deberá darse con la anticipación siguiente:

Por el trabajador, de QUINCE (15) días;

Por el empleador, de QUINCE (15) días cuando el trabajador se encontrare en período de prueba; de UN (1) mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda de CINCO (5) años y de DOS (2) meses cuando fuere superior."



3.3. El termino del contrato de trabajo

Por regla general, los contratos terminan por el acuerdo de las partes y por las causas que señale la ley. En el caso del contrato de trabajo ello es plenamente aplicable, ya que el código de trabajo regula con bastante precisión la forma en que éste termina. El contrato del trabajador puede ser terminado por alguna de las siguientes causas señaladas por el código del trabajo:

3.4. Por mutuo acuerdo de las partes

No da derecho a indemnización legal, sin perjuicio de lo que acuerden las partes. Tampoco da derecho a subsidio de cesantía.

3.5. Renuncia del trabajador

Tiene que darse aviso al empleador con 30 días de anticipación. No da derecho a indemnización legal ni subsidio de cesantía. Salvo que esté pactado expresamente en el contrato individual o colectivo.

3.6. Muerte del trabajador

No da derecho a indemnización. Salvo que esté pactado expresamente en el contrato individual o colectivo.

3.7. Vencimiento del plazo convenido

Sólo puede aplicarse a los contratos a plazo fijo y no da derecho a indemnización legal ni subsidio de cesantía. No puede aplicarse cuando un contrato a plazo fijo ha pasado a ser indefinido.

3.8. Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato

Se aplica a los trabajadores contratados por una faena temporal o transitoria que termina (temporeros, construcción, portuarios, etc.). No da derecho a indemnización legal ni cesantía. No puede aplicarse cuando la faena no ha terminado. Si termina antes, puede reclamarse la remuneración de todo el tiempo que reste.

3.9. Caso fortuito o fuerza mayor

Catástrofes, accidentes, decretos o leyes que signifiquen la paralización total o parcial de la empresa. No da derecho a indemnización, pero sí da derecho a subsidio de cesantía.

3.10. Despido del trabajador ser despedido por faltas cometidas

Cualquier trabajador puede ser despedido de inmediato, sin derecho a indemnización y sin derecho a subsidio de cesantía, si cae en una o más de las causales establecidas en el código de trabajo. Estas causales implican infracciones graves a las obligaciones

esenciales que el contrato de trabajo impone al trabajador, las que se refieren a las obligaciones de lealtad y buena fe entre las partes, como de la prestación adecuada de los servicios contratados. Se ha señalado que cuando se incurre en alguna de las conductas sancionadas, la convivencia entre el trabajador y el empleador se hace imposible en atención a la gravedad de éstas:

1. Falta de probidad en el desempeño de sus funciones, vías de hecho (agresiones físicas) ejercidas en contra del empleador o cualquier trabajador que se desempeñe en la empresa, injurias proferidas al empleador o conducta inmoral que afecte a la empresa. Puede aplicarse en caso de peleas, insultos, hurtos, etc., siempre que sean faltas realmente graves y debidamente comprobadas. Esta es la causal con la que los tribunales de trabajo son especialmente exigentes al momento de decidir si el despido fue o no justificado. Normalmente los tribunales fallan a favor del trabajador en estos casos, ya que aplican la ley que exige que los hechos en que se funda la causal deben ser graves y absolutamente acreditados. Así pues, puede que el hecho se haya acreditado, pero si no tiene el carácter de grave (por ej. hurtos menores, insultos, agresiones, disputas sin mayor relevancia), el despido será declarado injustificado.
2. Negociaciones del trabajador dentro del mismo giro del empleador, siempre y cuando estén prohibidas por escrito dentro del contrato individual. Por ejemplo, vender en forma independiente el mismo tipo de producto que fabrica la empresa, estando prohibido en el contrato.

3. Inasistencia sin justificación dos días seguidos, dos lunes en el mes o tres días en el mes. No basta que haya existido la falta, esta debe ser sin justificación. Ello puede ser enfermedad de un hijo, muerte de u familiar cercano, la propia enfermedad del trabajador, la que se puede probar por cualquier medio. En caso de enfermedad no es estrictamente necesario acreditarla con una licencia médica, los Tribunales han aceptado certificados médicos o la declaración de testigos.

También el empleador puede poner término al contrato por la inasistencia de un día sin aviso previo o justificación, del responsable de una faena o actividad que signifique una grave perturbación en la obra. Pero esta causal el empleador debe fundamentarla muy bien.

4. Abandono de trabajo, negándose a trabajar en las faenas convenidas en el contrato o saliendo sin permiso ni justificación del sitio de la faena durante las horas de trabajo. Si el trabajador tiene una justificación para abandonar el trabajo (salud, problemas familiares, riesgos para su salud), no puede ser despedido.
5. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o funcionamiento de la empresa o a la seguridad, actividad o salud de los trabajadores.
6. Perjuicio material intencional (sabotaje), en instalaciones, máquinas, útiles, productos o mercaderías.

7. Incumplimiento grave de las obligaciones del contrato individual. En esta causal se incluyen todas las infracciones a las obligaciones esenciales del contrato no incluidas en los números anteriores, pudiendo invocarse respecto de atrasos reiterados y graves, inasistencias reiteradas, negligencias inexcusables, etc. No basta que el trabajador incurra en un incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato. La infracción debe ser grave.

3.11. ¿ Puede ser despedido un trabajador sin que haya cometido falta?

Sí, el de Código de Trabajo, permite despedir por necesidades de la empresa sin que el trabajador haya cometido falta.

Esta causal puede ser aplicada por problemas económicos de la empresa, cambios tecnológicos, modernización, racionalización, la adecuación laboral o técnica del trabajador, lo que impone al empleador la obligación y la necesidad de capacitar a su personal. Por otro lado, se prohíbe el despido por invalidez total o parcial.

La causal legal que da derecho a indemnización por años de servicios en las condiciones que se explican más adelante. También da derecho a subsidio de cesantía.

Para poder despedir por esta causal tiene que darse un aviso escrito al trabajador con 30 días de anticipación o debe pagársele, en reemplazo del aviso, una indemnización llamada de pre-aviso o sustitutiva del aviso previo, igual un mes de remuneración completa:

En ningún caso puede despedirse a las personas con fuero sindical, maternal o de negociación colectiva por esta causal. Tampoco puede ser aplicada a las personas mientras se encuentren con licencia médica autorizada por accidente o enfermedad del trabajo o por enfermedad común.

3.12. El finiquito

El finiquito, para que pueda ser presentado por el empleador como prueba de la aceptación del trabajador de la causal de despido y de la liquidación, tiene que ser firmado por el trabajador ante el presidente del sindicato al cual está afiliado. También puede hacerlo ante un ministro de fe que puede ser un inspector del trabajo, un notario público correspondiente, en cuyo caso deberá el trabajador ratificarlo. El finiquito no pone término al contrato, con lo que el empleador tiene la obligación de pagar las remuneraciones del trabajador hasta que pague las imposiciones.

Tal como veremos a continuación, si en el finiquito se pacta el pago de las indemnizaciones por años de servicios en cuotas, deberá ser ratificado ante el Inspector de Trabajo.

Si el finiquito no ha sido firmado o ratificado ante ministro de fe el trabajador puede todavía reclamar ante los tribunales por despido injustificado o por el no pago de todos sus derechos. Pero, si ha sido firmado ante ministro de fe, termina con todos los derechos del trabajador, a menos que se deje constancia en él, antes de las firmas, de las deudas que queden pendientes o de la reserva de algún derecho.

3.13. Pago de las indemnizaciones por término de contrato

“El empleador está obligado a pagar las indemnizaciones al contado, al momento de firmar el finiquito.”¹⁹ Sin embargo se puede pactar el pago en cuotas, para lo que se necesita el acuerdo del trabajador. Las respectivas cuotas deberán tener los respectivos reajustes e intereses. El pacto deberá ser ratificado ante la Inspección del Trabajo. El incumplimiento en los pagos, hace exigible la deuda total y se sancionará con multa. Si no se pagara la indemnización, el trabajador deberá demandar a los Tribunales del Trabajo el pago de ésta. El plazo para demandar es de sesenta días hábiles. El juez podrá ordenar que las indemnizaciones se paguen con un recargo de hasta un 150%.

3.14. Conclusión de capítulo

La terminación de los contratos laborales es producto de diversas circunstancias que van de el despido, la renuncia o por mutuo acuerdo entre otros, por lo que en este capítulo tratamos de establecer de una manera específica las diversas formas de la terminación de este vinculo y las causas que se derivan de este acto.

¹⁹ López Larrave, Mario, *El derecho de huelga en Centroamérica*, Pág. 9



CAPÍTULO IV

4. La mundialización o globalización de la economía

“La creciente rivalidad internacional, la aceleración de la innovación tecnológica, el proceso de unión económica europea, el incremento de las importaciones procedentes del Sudeste Asiático, la integración creciente de los distintos mercados financieros internacionales, la aprobación del acuerdo de libre comercio entre Canadá, México y Estados Unidos, o la mayor cooperación económica a nivel internacional son fenómenos de rabiosa actualidad que marcan un auténtico punto de ruptura con la evolución económica internacional hasta hace muy pocos años” (Jordi Canals).

Los anteriores y otros hechos de la vida económica suponen no solo un cambio en la economía internacional sino la base de un fenómeno de largo alcance que hoy se manifiesta con una intensidad mayor que antes: la mundialización o globalización de los mercados que simultáneamente es causa y efecto del fenómeno universal de la internacionalización de las empresas.

No es este un fenómeno nuevo, pues los negocios internacionales han existido desde hace siglos con períodos de gran auge, sin embargo lo característico de la época actual es la rapidez e intensidad con que este fenómeno se está expandiendo.

“La globalización de la vida económica internacional afecta de manera directa a las empresas. En primer lugar abre las posibilidades de diversificación en otros mercados geográficos. Sin embargo la globalización plantea retos a las empresas nacionales por la creciente presencia de empresas extranjeras en los mercados locales. La globalización ha provocado una creciente e intensa rivalidad internacional en diversos sectores de la economía.”²⁰

La crisis económica de los 90 no solo es explicable por los altos tipos de interés jalonados por Alemania, sino por la globalización de la economía.

El exceso de rivalidad generada, la aparición de nuevas tecnologías y las acciones proteccionistas, han contribuido a que la crisis actual no sea puramente coyuntural sino el reflejo de cambios estructurales que se vienen produciendo en la economía mundial. La globalización plantea dos retos a las empresas: les abre nuevas oportunidades de expansión en el exterior y le añade complejidad a la dirección de las empresas.

También afecta a los gobiernos ya que les imponen restricciones cada vez mayores a la hora de diseñar sus políticas económicas. Igualmente la globalización de los mercados incide también en la sociedad civil y el cambio social y cultural que la internacionalización supone es enorme.

²⁰ Montoya Melgar, Alfredo **Derecho del trabajo**, Pág. 16

4.1. La globalización y sus características

En la última década del siglo XX se hizo más evidente el fenómeno de la globalización de los mercados, de la internacionalización de las empresas y por ende del capital. Por ello cada vez es más necesario tener una visión cosmopolita e internacional de la actividad económica: la internacionalización de las empresas y de la economía es un dato, una realidad práctica que condiciona el éxito o fracaso de las políticas económicas macro y micro. En otros términos debemos repensar los conceptos y estrategias económicas dentro de un modelo de economía abierta.

Factores como la globalización económica entendida como mundialización o la desregulación de la economía adquieren toda su relevancia. La globalización de los mercados es causa y consecuencia del fenómeno universal de la internacionalización de las empresas. No es este un proceso nuevo, ha existido desde hace siglos con períodos de auge espectacular, sin embargo lo característico de ahora es: la rapidez e intensidad con que se extiende.

La internacionalización de las empresas y los problemas que de ella se derivan son cuestiones que merecen la atención de gobierno, empresarios, académicos y medios de información. Su importancia radica en la rapidez e intensidad con que ha irrumpido la última década y la competencia que ello supone para las empresas locales. La globalización de la vida económica internacional afecta de manera directa a las

empresas creándole retos por: la creciente presencia de las empresas extranjeras en el mercado nacional, la complejidad que la globalización impone a la dirección de las empresas, y las restricciones que impone a las políticas económicas nacionales.

Por lo anterior la crisis de los años 90 no solo es explicable por las altas tasas de interés forzadas por Alemania. La globalización de los mercados, el exceso de rivalidad generado por las nuevas tecnologías, han contribuido a que la crisis no sea meramente coyuntural, sino reflejo de cambios estructurales de la economía mundial.

La globalización tiene tres dimensiones principales:

FINANCIERA. La dimensión financiera de la globalización la cual se acelera en los años 70 y tuvo como factor detonante el conjunto de servicios que empezó a ofrecer a nivel internacional la Banca Norteamericana desde la década del 60.

COMERCIAL. La expansión sin precedentes del comercio mundial que se produce con posterioridad a la 2da guerra mundial.

POLÍTICA. La creación de bloques económicos regionales entre los que se destacan el mercado Europeo (1992), el NAFTA, MERCOSUR, etc.”²¹ La globalización del sector financiero y de los mercados financieros se inicia en la década del 60 cuando los bancos norteamericanos empezaron a ofertar en el exterior servicios (multibanca) tales

²¹ Osorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, Págs. 34 y 45

como: préstamos, gestión de divisas, negocios internacionales, valores, etc. La captación de los petrodólares en la década del 70 contribuyó en gran medida a esta globalización. Un hito fue la transformación de los mercados de divisas en mercados de 24 horas, la progresiva implantación de los mercados financieros de futuros y la desregulación y modernización de los mercados financieros nacionales.

La expansión comercial tiene como características la creciente participación después del 70, de países en desarrollo (economías emergentes) como Brasil, Hong Kong, Singapur, etc, y para 1991 el 40% del comercio mundial era intraindustrial. La expansión del comercio contribuye hasta 1970 al crecimiento de la producción mundial y a partir de 1975 se presenta una desaceleración del crecimiento del comercio mundial, propiciado por el estancamiento económico derivado de la crisis petrolera y el retorno al proteccionismo. En materia de políticas comerciales fuera de las barreras arancelarias, las no arancelarias constituyen hoy por hoy la artillería pesada del proteccionismo.

Estas medidas no tienen nada que ver con los precios sino con las cantidades, medidas antidumping, importaciones preferenciales, etc, e inciden directamente sobre sectores específicos como la agricultura, los textiles, la siderurgica.

Las más destacadas son:

La creciente rivalidad internacional de países y de empresas.

La permanente aceleración de la innovación tecnológica y el avance de la ciencia.

El proceso de la unión económica europea.

El incremento de las importaciones procedentes del sudeste Asiático.

La creciente integración de los diferentes mercados financieros internacionales.

La aprobación del acuerdo de libre comercio NAFTA (Usa, Canadá, México).

La mayor cooperación económica a nivel internacional.

Todas estas características, son hechos de rabiosa actualidad que marcan un punto de ruptura en la evolución del ordenamiento económico internacional vigente hasta hace muy pocos años. Estos y otros acontecimientos de la vida económica, social y cultural son la raíz de un fenómeno de largo alcance: La globalización de los mercados que es simultáneamente causa y consecuencia del fenómeno universal de la internacionalización de las empresas.

La globalización de la vida económica afecta a las empresas de manera directa.

En primer lugar les abre nuevas oportunidades de expansión en el exterior. La creciente presencia de empresas extranjeras en mercados locales, vía exportaciones o inversión directa son un reto a las empresas locales que conlleva mayor rivalidad, incentiva la competencia en precios y presiona de manera constante la mejora en la calidad de los productos.

La rivalidad que provoca la globalización supone no solo una caída en los precios y beneficios, sino también un exceso de capacidad productiva en muchos sectores de la

economía, lo cual genera: estrechamiento de los márgenes empresariales, caída de la inversión e incremento del desempleo. De allí que los cambios que impone la globalización implican que algunos países y sus empresas mejoren o empeoren su posición económica.

El segundo reto que impone la globalización es la complejidad que añade a la dirección de las empresas; no es lo mismo administrar y comercializar dentro de las fronteras de un país, que tener presencia en los mercados internacionales con: costumbres y hábitos diferentes en el consumidor, características propias de la distribución y comercialización, legislación diferente, comportamiento propio de las economías y sus mercados, etc.

Un tercer reto es que la globalización incide en la sociedad civil al ofrecer una mayor disponibilidad de bienes y servicios que inducen a una creciente aceptación de lo foráneo, de la inversión extranjera y de nuevas tecnologías, lo cual supone un profundo cambio social y cultural.

4.2. Diferentes aspectos de la internacionalización de las empresas

Hasta hace poco la internacionalización de las empresas presentaba dos aspectos específicos: los flujos comerciales (exportaciones e importaciones de bienes y servicios) y los flujos de capital de un país a otro (inversión directa y préstamos).

Junto a estos aspectos en los últimos años han aparecido, hechos adicionales, que son los que acentúan el proceso de globalización:

Alto endeudamiento en mercados internacionales por parte de gobiernos y empresas, debido a las restricciones crediticias internas y a la abundancia de recursos en el exterior. Flujos financieros procedentes del crecimiento de inversiones en cartera de corto y largo plazo, por inversores institucionales como: fondos pensionales, compañías de seguros, fondos de inversión, etc.

Flujos financieros relacionados con el desarrollo de nuevos instrumentos financieros y cobertura de riesgos en divisas, tales como: opciones, futuros, swaps, etc.

La internacionalización de la tecnología debido al acelerado proceso de innovación tecnológica y a sus costos, a través de: franquicias, licencias, patentes, etc.

La importancia adquirida por la gestión del talento humano ya que las empresas se han visto forzadas a buscar y formar directivos con mentalidad internacional y capacidad de liderazgo.

4.3. La globalización en Latinoamérica

La volatilidad de los flujos de capitales característica de la tercera fase de globalización se ha reflejado en América Latina en una acentuada inestabilidad del crecimiento

económico. Por lo tanto, las autoridades han tenido problemas para garantizar la estabilidad real de las economías frente a las acentuadas variaciones de la liquidez internacional. Esto refleja no sólo problemas propios del manejo macroeconómico procíclico que se ha tendido a generalizar en la región, sino también la ausencia de una institucionalidad financiera internacional apropiada, que ayude a corregir la inestabilidad de los mercados financieros y las enormes asimetrías que caracterizan el desarrollo financiero y el comportamiento macroeconómico de los países desarrollados y en desarrollo.

Durante el decenio de 1970, la expansión del crédito internacional permitió a las economías crecer con elevados déficit en cuenta corriente de la balanza de pagos y estructuras de gastos y precios relativos insostenibles, que culminaron en la crisis de la deuda. En los años ochenta, el paso de una transferencia neta de recursos positiva, a una transferencia notablemente negativa se tradujo en una “década perdida” en materia de desarrollo económico. La expansión del producto, a una tasa media anual de 5.6% en los años setenta, fue seguida por graves crisis externas, fiscales y financieras, que condujeron a la adopción de una serie de programas de ajuste y estabilización, que ejercieron una importante influencia en el crecimiento del PIB regional (1.2% anual).

En los años noventa, el renovado pero volátil acceso a los flujos internacionales de capitales dio origen a ciclos breves de crecimiento, interrumpidos por períodos de desaceleración o franca recesión. La consecuencia neta fue un crecimiento regional inestable y mediocre, del 2.9% anual en promedio entre 2003 y 2006. Aunque notables por sí mismos, los logros en materia de control fiscal, reducción de la inflación y

aumento de la credibilidad en las autoridades macroeconómicas, no se han traducido, por lo tanto, en procesos de crecimiento económico dinámico y estable en la mayoría de los países de la región.

4.4. Efectos de la globalización sobre el empleo

La reagrupación de la economía nacional en el cambiante panorama de división internacional de trabajo, la mayor competencia en el mercado doméstico y el desafío de ganar cuotas de mercado en el exterior se traducen, en la práctica, en procesos de transformación competitiva, productiva y laboral. Ello dice relación con reestructuración y reconversión, racionalización, cambio tecnológico y aplicación de nuevas estrategias empresariales y modalidades de gestión.

Uno de los ejes claves de la transformación competitiva es la fuerte presión empresarial hacia una mayor flexibilización del aparato productivo y del uso de la fuerza de trabajo. Dentro de esta tendencia se inscriben también los movimientos destinados a externalizar y subcontratar partes de la producción y de servicios anexos a ella, creando un conjunto de unidades periféricas con altos grados de especialización para aumentar la eficiencia y reducir costos.

Como muestra Herrera (1995) para el caso de la industria, ya al iniciarse la década de los noventa, la base productiva de este sector comenzó a experimentar transformaciones profundas que reflejan dichos efectos de la apertura comercial sobre el sector industrial. Basándose en los resultados de una encuesta realizada por PREALC/OIT a algo más de 300 establecimientos industriales del Gran Santiago en



1990, el autor destaca particularmente la relación estrecha entre las orientaciones exportadoras de las empresas y sus comportamientos innovativos, demostrando que del total de las empresas cuyas ventas al exterior excedían el 15% del total, el 55% eran empresas que habían desarrollado una estrategia total de productividad (aplicación, simultáneamente, de cambios técnicos y cambios organizacionales), mientras, en el otro extremo, no se registró ninguna empresa con una proporción importante de sus ventas orientadas hacia la exportación y que no hubieran introducido ningún cambio.

Según Herrera, los datos disponibles avalan claramente un cambio de tendencia en las estrategias empresariales del sector industrial a partir de 1989-1990 en función de la apertura comercial y a la inversión extranjera; desde un crecimiento de la producción industrial caracterizado por el copamiento de la capacidad instalada y uso extensivo de mano de obra, hacia una estrategia productiva que procura incrementar sostenidamente la productividad mediante una mayor tecnificación y una reorganización de los procesos productivos y del trabajo.

Otros autores explican el cambio en la estrategia productiva de las empresas que se inicia a principios de los años 90, dentro de un contexto más amplio que la sola apertura, es decir, vinculan este fenómeno con el inicio de la llamada segunda fase exportadora que se diferencia de la primera al incorporar más procesamiento a las exportaciones de materias primas y aumentar el envío de manufacturas no basadas en recursos naturales. Resulta evidente, que la transformación competitiva de la economía nacional y, en particular, la profundización del proceso de flexibilización del uso de la fuerza de trabajo, afectan al empleo tanto en términos cuantitativos como cualitativos.

4.5. Crecimiento de la pobreza y la desigualdad debido a la globalización

En el siglo XX, el ingreso medio mundial per cápita registró un fuerte aumento, pero con considerables variaciones entre los países. Se observa claramente que la brecha de ingresos entre los países ricos y los países pobres se han ampliado a lo largo de varias décadas. En la última edición de perspectivas de la economía mundial se analizan 42 países (que representan casi el 90% de la población mundial) sobre los que se dispone de datos para la totalidad del siglo XX. La conclusión a la que se llega es que el producto per cápita creció apreciablemente, pero la distribución del ingreso entre los países muestra hoy una mayor desigualdad que a comienzos del siglo.

Sin embargo, el ingreso no lo explica todo; una medición más amplia del bienestar que tiene en cuenta las condiciones sociales muestra que los países más pobres han logrado considerables avances. Por ejemplo, en algunos países de bajo ingreso, como Sri Lanka, los indicadores sociales son extraordinarios. En un estudio reciente se llega a la conclusión de que, si se comparan los países utilizando los indicadores del desarrollo humano (IDH) elaborados por las Naciones Unidas, que tienen en cuenta la educación y la esperanza de vida, el panorama es muy diferente del que muestran los datos referidos solamente al ingreso.

En realidad, es posible que la brecha se haya reducido. De este estudio se infiere sorprendentemente que existe un contraste entre lo que podría denominarse la "brecha de ingresos" y la "brecha entre los indicadores del desarrollo humano". Actualmente, el nivel de ingresos (ajustados por la inflación) de los países pobres es aún mucho más

bajo que el de los grandes países en 1870, y además la brecha de ingresos se ha ampliado. No obstante, a juzgar por los indicadores del desarrollo humano, la situación de los países pobres es hoy mucho mejor que la que existía en 1870 en los grandes países. Esto se debe en gran medida a que los avances médicos y el mejoramiento de las condiciones de vida han aumentado considerablemente la esperanza de vida.

Sin embargo, aunque la brecha entre los indicadores del desarrollo humano se ha reducido a largo plazo, son demasiadas las personas que están quedando a la zaga. La esperanza de vida puede haber aumentado, pero para muchos la calidad de vida no mejoró, y muchos aún se encuentran sumidos en la indigencia. A esto se suma la propagación del SIDA por toda África en el último decenio, que está reduciendo la esperanza de vida en muchos países.

4.6. Cómo perjudica la globalización a los trabajadores de los países avanzados

También en las economías avanzadas la globalización suscita inquietud. ¿En qué medida existe, como se piensa, el riesgo de que los trabajadores de alta remuneración pierdan su empleo y que la demanda de trabajadores menos calificados disminuya debido a la competencia que plantean las economías de bajos salarios? ¿Son los cambios que se están produciendo en estas economías y sociedades el resultado directo de la globalización?

Las economías están en constante evolución y la globalización es una de las diversas tendencias que caracterizan esta evolución. Hay otras tendencias que pueden

destacarse: a medida que las economías industriales maduran, se orientan cada vez más hacia los servicios para atender las cambiantes necesidades de sus habitantes y, además, necesitan mano de obra más calificada. No obstante, todo lleva a pensar que estos cambios tendrían lugar, aunque no necesariamente al mismo ritmo con independencia de la globalización.

En realidad, la globalización facilita el proceso y reduce su costo para la economía en su conjunto gracias a los flujos de capital, a las innovaciones tecnológicas y al descenso de los precios de los bienes importados. Tanto el crecimiento económico como el empleo y las condiciones de vida alcanzan niveles más altos que en una economía cerrada.

Sin embargo, en la generalidad de los casos estos beneficios no se distribuyen de manera uniforme entre los grupos de población, y algunos de estos grupos posiblemente queden totalmente al margen. Por ejemplo, los trabajadores de las industrias más antiguas que están en declinación pueden verse en dificultades para reciclar sus aptitudes e incorporarse a industrias nuevas.

¿Cuál debe ser la respuesta de las autoridades? ¿Deben tratar de proteger a grupos particulares, como los trabajadores de bajo salario o los de las industrias antiguas, limitando el comercio y los flujos de capital? De esta manera se podría ayudar a algunos segmentos de la población en el corto plazo, pero en definitiva se estarían menoscabando las condiciones de vida de toda la población. Más bien, las autoridades deberían aplicar políticas que promuevan la integración a la economía mundial

paralelamente a la aplicación de medidas que alivien la situación de los más gravemente afectados por los cambios. Sería más ventajoso para el conjunto de la economía aplicar políticas que favorezcan la globalización mediante una mayor apertura de la economía y que, al mismo tiempo, se orienten decididamente a asegurar que los beneficios de esta apertura estén ampliamente distribuidos. Las autoridades deberían centrarse en dos campos importantes:

- La educación y la formación profesional, para que los trabajadores tengan la oportunidad de adquirir las aptitudes que exige una economía en constante evolución.
- La creación de mecanismos de protección correctamente orientados a ayudar a quienes pierdan su empleo.

4.7 Los impactos de la globalización en el mundo laboral centroamericano

A nivel latinoamericano se puede decir que el empleo formal está en crisis, ya que se observa un desregulación laboral y la pérdida de peso del empleo público, aunque en Centroamérica, no hubo una centralidad del empleo formal tan clara, ni una legislación laboral actualizada y respetada.

Otro proceso a tener en cuenta es el de la nuevas formas de proletarización, en primer lugar tenemos las nuevas agro exportaciones, también la nueva industria exportadora y el turismo, todas estas formas han generado nuevos puestos de trabajo, aunque de manera limitada y no siempre de calidad.

conlleva a la creación de economías locales, que son generadas por los cambios transnacionales ante la escasez de oportunidad en el mercado laboral nacional, en este contexto, se agrupan pequeñas empresas donde la mano de obra circula sin restricciones, los mercados de trabajo se vuelven más complejas traspasando el empleo tradicional y moderno. Tampoco sigue patrones con respecto al acceso, remuneración y equidad del empleo, existiendo relaciones laborales precarias, en las que no se cuenta con una organización.

4.10. Las relaciones de trabajo en la globalización

La presente tesis pretende abordar los efectos fundamentales de tres perspectivas analíticas en torno a las relaciones de trabajo que se prefiguran en la era de la globalización. Las tres corrientes que interesa analizar son las siguientes: la posmarxista, entendiendo por tal, los desarrollos posteriores a las ideas originales de Karl Marx; las neoclásicas que se desprenden fundamentalmente de la escuela de Von Hayek y Friedman y finalmente, la perspectiva postmoderna, en particular, los aportes que en este sentido brindan Antonio Negri, Hardt y otros de la misma tendencia.

Mediante el análisis de estos enfoques se pretende esclarecer las distintas concepciones e interpretaciones que pueden tener los mismos fenómenos pero bajo supuestos teóricos radicalmente diferentes o enfrentados. Ello nos conduce a tener como punto de partida que las relaciones de trabajo en la presente era del capitalismo global se presentan con una diversidad de fenómenos y procesos difíciles de interpretar

y generalizar, perfilándose muchos de ellos, como tendencias de dudoso desenvolvimiento.

Es por tanto, de gran interés el abordaje y el análisis de la diversidad de enfoques y teorías en torno a las relaciones de trabajo en el presente, para ir así enriqueciendo la discusión, la investigación y las polémicas en este terreno.

4.11. La perspectiva neo marxista

Dentro de esta corriente nos interesa en particular lo desarrollado por Ricardo Antunes (1996) y Sotelo Valencia (2003). Antunes, señala que la globalización ha significado transformaciones no solo en la materialidad de los trabajadores, sino también en la subjetividad de los mismos:

“La década de los ochenta presencié, en los países del capitalismo profundas transformaciones en el mundo del trabajo, en su forma de inserción en la estructura productiva, en las formas de representación sindical y política. Han sido tan intensos los cambios, que hasta se puede afirmar que la clase que vive del trabajo ha sufrido la más aguda crisis de este siglo, que ha afectado no solo su materialidad sino que ha tenido repercusiones en su subjetividad y el íntimo interrelacionamiento de estos niveles, ha afectado su forma de ser.” (Antunes, 1996: 13).

Antunes se basa en el análisis de las repercusiones e impactos que ha tenido en el mundo del trabajo las innovaciones tecnológicas de los últimos años, así como las transformaciones del modelo productivo fordista y su desplazamiento por el posfordista, cuya experiencia más notable la constituye el toyotismo y la especialización flexible. En función de todo ello, lanza los siguientes interrogantes: ¿Está desapareciendo la clase obrera? ¿Estamos en las puertas del fin del trabajo? ¿Se pierde la centralidad de la clase obrera en la sociedad? Y finalmente, ¿pierde la categoría trabajo el estatuto central que hasta ahora ha ocupado en la sociedad? La respuesta que Antunes da a estos interrogantes son las siguientes:

Se observa, en el universo del mundo del trabajo en el capitalismo contemporáneo, un múltiple proceso: por un lado se ha verificado una des proletarización del trabajo industrial, fabril, en los países del capitalismo avanzado. En otras palabras, hubo una disminución de la clase obrera industrial tradicional. Pero, paralelamente, se ha efectuado una importante expansión del trabajo asalariado, a partir de la enorme ampliación del asalariamiento en el sector de servicios; se ha verificado una significativa heterogeneización del trabajo, expresada a través de la creciente incorporación del contingente femenino en el mundo obrero, se vive también una su proletarización intensificada. El más brutal de esas transformaciones es la expansión, sin precedentes en la era moderna, del desempleo estructural.

En suma, para este autor, el trabajo en la era de la globalización se resume en lo siguiente:

- a) Disminución del proletariado industrial.
- b) Expansión del trabajo asalariado.
- c) Tercerización del trabajo.
- d) Aumento de la mano de obra femenina e infantil.
- e) Precarización del trabajo.
- f) Desempleo estructural.

En cuanto a las repercusiones que estas transformaciones del mundo del trabajo han tenido en las subjetividades y en el movimiento sindical, Antunes señala que la clase trabajadora se ha convertido en más heterogénea, fragmentada y compleja. Y en cuanto a sus movimientos, estos han experimentado una significativa merma, que se aprecia en la reducción de las tasas de sindicalización a nivel mundial, fenómeno este que denomina desindicalización. Junto con todo ello aparecen las tendencias hacia el allanamiento sindical o sindicalismo horizontal de mayor alcance y que agrupa a las esferas intergremiales.

Finalmente señala las tendencias en las relaciones de trabajo contemporáneas:

1. La individualización de las relaciones de trabajo.



2. La desregulación y la flexibilidad laboral.

3. El agotamiento de los sindicales, con tres variantes:

3.1. El modelo anglosajón que apunta a la eliminación de los sindicatos.

3.2. El modelo alemán basado en las relaciones tripartitas.

3.3. El modelo japonés basado en el sindicato de empresa de carácter participacionista.

En otro autor de la corriente marxista, Sotelo Valencia (2003), se concibe la actual fase del capitalismo mundial como un proceso de extensión de la ley del valor marxista y, por ende, de la superexplotación del trabajo generalizada. Tal como lo señala este autor:

La superexplotación, en cuanto régimen de explotación del capital en las sociedades dependientes y subdesarrolladas, se está convirtiendo también en un régimen de explotación de la fuerza de trabajo en los países capitalistas desarrollados con el fin de contrarrestar los efectos perniciosos de la larga depresión de la economía mundial en sus declinantes tasas de crecimiento, de rentabilidad y de producción de valor y de plusvalía.

Los planteamientos centrales de este autor se pueden resumir de la siguiente manera:



El aumento de la explotación del trabajo es una ofensiva del capital para contrarrestar la tendencia decreciente de la tasa de ganancia, agudizada en los últimos años.

Para el aumento de la plusvalía el capital se vale de la eliminación de los sistemas de seguridad social, la desregulación y flexibilización del trabajo, así como, la eliminación de los derechos laborales.

La globalización implica una agudización del proceso de transnacionalización de la economía capitalista y una mayor concentración de capital, cobrando vigencia en este escenario la ley marxista del valor.

La superexplotación del trabajo es una tendencia generalizada en todo el sistema mundo capitalista y no limitada a los países periféricos.

La etapa actual de la economía mundial muestra que la mayoría de las categorías de obreros estará sometida a regímenes de precarización laboral y a crecientes deterioros en sus condiciones de vida y de trabajo.

Debido a un debilitamiento de la estructura sindical mundial y de las luchas obreras, el curso ulterior que han asumido las políticas reestructuradoras del capital se concentra en tres dimensiones: tendencias muy fuertes a la rebaja de los salarios, aumento de la explotación y superexplotación en todas sus facetas, y extensión de la precarización del trabajo como un fiel reflejo de la imposición de la flexibilidad laboral. Los planteamientos de estos autores marxistas resultan muy similares, coinciden en reivindicar la visión

marxista del trabajo en los tiempos de la globalización, cumpliéndose en buena medida las premisas de la ley del valor trabajo: explotación, desempleo, disminución de los salarios y deterioro de la calidad de vida y de los derechos de los trabajadores. Así mismo, reconocen la debilidad del movimiento sindical y que esta decadencia de la resistencia de los trabajadores ha favorecido los procesos de desregulación flexibilización del trabajo.

4.12. La perspectiva neoliberal

Las tendencias del trabajo contemporáneo vistas como nefastas y pesimistas bajo la óptica marxista adquieren otro carácter en la perspectiva neoliberal. Así se puede ver en Milton Friedman:

“La obsesiva preocupación por el mercado económico ha dado lugar a una angosta interpretación del concepto de interés personal como egoísmo miope, como el exclusivo interés por las ganancias materiales inmediatas. Se ha censurado la economía, porque según se afirma, llega a conclusiones trascendentales a partir de un hombre económico imaginario, que es poco más que una máquina calculadora, sensible a los menos estímulos monetarios. Esto es gran error. El interés personal no equivale al egoísmo miope, sino que engloba todo cuanto interesa a los participantes en la vida económica, todo lo que valoran, los objetivos que persiguen”. (Friedman, 1980: 48). Esta concepción del individualismo será el punto de partida para configurar escenarios positivos en la era de la globalización, las bases en la que se sustenta este optimismo no son otras que el desmoronamiento del Estado regulador, el fin de la rigidez del

mercado de trabajo y el imperio del mercado.

Para Hayek (1978), por ejemplo, el Estado regulador es una fuente de problemas, y su lugar debe ser tomado por el mercado:

“Sólo el mercado puede realizar de manera adecuada la asignación de recursos, pues ninguna persona o conjunto de personas podría lograr el conocimiento perfecto de todas las circunstancias que están actuando en el mercado a cada momento” (Hayek, 1978: 204).

El neoliberalismo actual se enmarcaría dentro de la tendencia que considera al Estado como un obstáculo a la libertad, ya que es el intercambio mercantil sin ninguna intervención la manifestación esencial de la libertad humana. El mercado es, además, el fundamento de lo social.

Las políticas económicas neoliberales se estructuran en el intento de difundir las instituciones de mercado hasta los límites de lo políticamente posible, asentando en la cultura pública una inquebrantable legitimidad a favor de los mercados liberalizados.

De la teoría clásica se desprende que el mercado es un sistema de asignación de recursos escasos en el cual los individuos en competencia persiguen sus propios intereses. Los agentes, provistos con mercancía y dinero, expresan sus preferencias, sus deseos y necesidades, sus demandas, e intercambian dotaciones, productos,

trabajo, dinero. En su interacción se genera un sistema de precios que actúa como un sistema de señales para la coordinación de actividades. No hay ninguna instancia central. Los precios se convierten por esa vía en un modo de transmitir información. Se sabe qué hay que producir, para quién y en qué cantidad. Nadie está interesado en satisfacer las necesidades de nadie, pero cuando persigue sus propios intereses se ve obligado a atender la demanda de los demás y a hacerlo de modo eficiente, pues, de otro modo, la competencia se encargará de expulsarlo. En ese marco competitivo la distribución del producto social aparece vinculada con la aportación de cada uno. El empresario contrata trabajadores hasta que el costo de incorporar una unidad de trabajo adicional iguala el posible beneficio. De modo que el ingreso del trabajador parece relacionarse directamente con su aportación.

Para los neoliberales, el trabajo se concibe como una mercancía más, que está sujeta a las oscilaciones de la oferta y de la demanda y cuyo equilibrio determina el salario justo y evita el desempleo. Este último vendría determinado por un salario superior al de equilibrio provocado por cualquier interferencia ajena al funcionamiento natural del mercado de trabajo.

En tal perspectiva, los sindicatos son vistos también como una interferencia, la flexibilidad se convierte en solución frente a estas indeseables intervenciones, de allí las propuestas de reforma que en este sentido se le hacen a la mayoría de las leyes que protegían el mercado de trabajo. Así mismo, los neoliberales conciben que el desempleo sea causado por la existencia de *rigideces* en los mercados de bienes y trabajo que son el resultado, en parte, de una regulación excesiva e inadecuada. Para

la solución del desempleo es necesario introducir reformas estructurales drásticas que flexibilicen las relaciones laborales. Esta argumentación, concibe la actual etapa de globalización como la fase ideal y justificante de la liberalización de los mercados laborales.

Tal como señala Ulrich Beck (2000), a partir de las transformaciones que implica la globalización, los neoliberales pueden construir un escenario optimista que se puede resumir en lo siguiente:

Como solución mágica para la recuperación del pleno empleo se desplaza hasta allí un drástico medicamento político que combina una elevada estabilidad monetaria, unas subidas salariales moderadas y un reducido margen de huelga dentro de un estado mínimo que se limita a la creación de condiciones marco competitivas y sociales junto con un elevado grado de responsabilidad por parte de los ciudadanos y los empresarios. En cambio, las políticas laborales del Estado asistencial (programas de empleo, reforzamiento de las prestaciones estatales, etc.) aparecen como obra del diablo, tras un breve lapso de mejoras, empeoraría a buen seguro el problema del paro.

En el ámbito del mercado laboral, países como EEUU, Noruega, Nueva Zelanda, Portugal o los recientemente enlazados Países Bajos presentan en general una participación estatal netamente inferior; una clara reducción de cargas fiscales e impuestos, un nivel de inversión elevado, unos salarios bajos, una conflictividad laboral mínima y un fuerte crecimiento de la fuerza de trabajo a tiempo parcial.

Las recetas para llegar a ello se aplican desde la década de los ochenta en las naciones anglosajonas y en América latina. Sus postulados suscitan diversas polémicas en virtud de que la aplicación de las políticas neoliberales agudizan el desempleo y la precariedad del empleo.

4.13. La perspectiva posmoderna

Aunque la perspectiva posmoderna se nutre de varios enfoques, abordaremos lo planteado por Negri, Hart (2000) y Lazzarato (1991), en torno a la nueva sociología del trabajo en la era de la globalización.

Negri y Hardt, establecen diferencias fundamentales entre la “economía fordista” y la “economía posmoderna”. La primera la consideran como un modelo de producción en el que la información y la comunicación entre productores y consumidores era escasa y relativamente lenta. Mientras que la economía posmoderna se caracteriza por ser altamente comunicacional e informacional.

La idea fundamental de estos autores gira en torno al predominio en la sociedad contemporánea del trabajo inmaterial y afectivo:

“Puesto que la producción de servicios no resulta en bienes materiales ni durables, definimos al trabajo implicado en esta producción como trabajo inmaterial es decir,

trabajo que produce un bien inmaterial, tal como un servicio, un producto cultural, conocimiento o comunicación. La otra cara del trabajo inmaterial es el trabajo afectivo de la interacción y el contacto humano. Los servicios de salud, por ejemplo, descansan centralmente sobre el trabajo afectivo y de cuidado, y la industria del entretenimiento está también enfocada en la creación y manipulación del afecto. Este trabajo es inmaterial, aún cuando sea corporal y afectivo, en cuanto que su producto es intangible, un sentimiento de comodidad, bienestar, satisfacción, excitación o pasión. Categorías tales como servicios personales o servicios de proximidad son utilizadas a menudo para identificar esta clase de trabajos, pero lo realmente esencial para ellos es la creación y manipulación de afectos. Esa producción, intercambio y comunicación afectiva se asocia generalmente con el contacto humano, pero dicho contacto puede ser real o virtual, como en la industria del entretenimiento.” (Negri, 2000: 75).

Así mismo, los autores señalan que el crecimiento de las importaciones de países con bajo nivel salarial ha causado la destrucción de empleos industriales, intensivos en trabajo, en los países desarrollados, generando con ello, al mismo tiempo, desigualdades salariales. Del mismo modo, los flujos crecientes de inversiones extranjeras directas hacia países periféricos, que buscan aprovechar los bajos costos salariales y producir manufacturas más baratas, producen el mismo efecto sobre el mercado de trabajo interno de los países industrializados. Los autores introducen el concepto de *multitud*, en lugar de los términos tradicionales: proletarios, trabajadores, clase obrera, etc. Con ello pretenden dar cuenta de las transformaciones cualitativas sufridas por la fuerza de trabajo desde los años setenta.

Este cambio consistiría esencialmente en la hegemonía del trabajo inmaterial sobre el conjunto de la fuerza de trabajo. La multitud sería, pues, un nuevo sujeto productivo libre y autónomo, ya no situado en la fábrica o el lugar de trabajo sino en toda la sociedad. Esta constituye una sobreestimación del papel de la intelectualidad y de los sectores más calificados de los asalariados. El término multitud describe a un proletariado que se ha vuelto más heterogéneo, pero que está hegemonizado por el trabajo inmaterial.

Negri y Hardt distinguen tres tipos de trabajo inmaterial:

1. El de la producción industrial que se ha informatizado y ha incorporado tecnologías de la comunicación en forma tal que han transformado el propio proceso productivo.
2. El trabajo inmaterial de las tareas analíticas y simbólicas, a su vez subdividido en manipulaciones inteligentes y creativas y tareas simbólicas rutinarias.
3. El trabajo que implica la producción y manipulación de afectos y requiere contacto humano, trabajo en modo corporal. Este trabajo inmaterial involucra inmediatamente la cooperación e interacción social, cuestión que es completamente inmanente a la propia actividad laboral.

Las afirmaciones de Negri en este terreno están a tono con los teóricos que predicen el fin del trabajo y que se convirtieron en moda intelectual en la década de los noventa, a raíz de la revolución tecnológica vinculada a la informática y a la globalización.

Otro elemento importante es el tránsito de la producción fordista basada en la jerarquía y la organización corporativa a la producción en red y a formas rizomáticas:

En el pasaje a la economía informacional, la línea de montaje ha sido reemplazada por la red como modelo organizacional de la producción, transformando las formas de cooperación y comunicación dentro de cada lugar productivo y entre distintos lugares productivos. Los trabajadores involucrados en un único proceso pueden comunicarse y cooperar efectivamente desde localidades remotas, sin importar la proximidad. En efecto, la red de cooperación laboral no requiere de un centro territorial o físico.

La economía fordista implicaba relaciones de competencia entre los trabajadores, la posmoderna supone cooperación y mayor interacción social, sin embargo, esta no tiene un territorio único, se encuentra descentralizada y desterritorializada.

Ahora bien, la diferencia de estos autores con los teóricos marxista radica en la distinta visión que poseen acerca de la teoría valor trabajo en tiempos de globalización.

Consideran que es imposible el cálculo de la explotación en economías informatizadas y en redes y tan profundamente transnacionalizadas; en su lugar proponen la teoría del valor-afecto:

“Hay que partir de lo que la economía política ignora para definir *el valor-afecto*. Y

debemos definirlo a partir de una aparente paradoja que querríamos expresar como sigue: el valor de la fuerza de trabajo es tanto más determinante para la producción cuanto más ineficaz se hace la medida del valor, (...). En esta dinámica paradójica, el trabajo deviene afecto, o más aún, el trabajo encuentra su valor en el afecto, si éste se define como *potencia de actuar*. La paradoja puede ser por tanto retomada en estos términos: cuanto más pierde la teoría del valor su referencia al sujeto (la medida era esta referencia, en tanto que base de la mediación y del mando), más reside el valor en el afecto, en el trabajo vivo que se autonomiza de la relación de capital, y expresa, por todos los poros del cuerpo, singular o colectivo, su potencia de auto valorización.” (Negri, 2000: 90).

A continuación, se puede apreciar la comparación de los dos modelos en el siguiente cuadro:

ECONOMIA FORDISTA

- Baja “comunicación” entre productores y consumidores
- Industria como sector clave
- Trabajo material
- Valor-trabajo (posibilidad de calcular el trabajo)
- Competencia entre trabajadores
- Concentración de la producción
- Corporación jerárquica y burocrática
- Territorialización
- Trabajo garantizado y estable

ECONOMIA POSTFORDISTA

- Mayor comunicación entre productores y consumidores
- Servicios informacionales como sector clave
- Trabajo inmaterial y comunicacional
- Valor-afecto (imposibilidad de calcular el trabajo)
- Cooperación e interacción social
- Descentralización de la producción
- Funcionamiento en redes
- Desterritorialización
- Trabajo no garantizado e inestable

CONCLUSIONES

1. La falta de una política salarial competitiva hace que los trabajadores tengan que estar en una búsqueda constante de un mejor empleo, por lo cual la estabilidad laboral en los centros de trabajo se ve afectada al continuo cambio de trabajo por parte de los trabajadores; afectando, de esta manera, tanto a la empresa como a la estabilidad económica de la clase laboral.
2. La inestabilidad laboral que vive la sociedad, repercute en la economía; ya que afecta a cada individuo y empresa que experimenta este tipo de situación y que menoscaba la seguridad laboral de todos, puesto que las empresas pierden mano de obra calificada y los trabajadores se ven obligados a capacitarse cada día más para competir a niveles internacionales.
3. La violación de los principios constitucionales en materia laboral, por parte de los empleadores, repercute en un alto índice de desempleo nacional, pues se violan los principios fundamentales, como la libre elección al trabajo y al derecho de percibir un salario digno para que el trabajador pueda satisfacer sus necesidades más básicas.
4. La pérdida de personal calificado incurre en una inestabilidad empresarial, tanto de forma económica como competitiva, puesto que el empleador se ve obligado a estar en constante capacitación de personal que puede sólo adquirir las



habilidades necesarias y luego buscar otras oportunidades que le ofrezcan una mejora salarial.

5. No se ha logrado dar un verdadero impulso para la inversión, tanto nacional como extranjera, y tampoco se ha brindado el apoyo para que los inversionistas inviertan en crear empresas que puedan competir a nivel internacional; y, con ello, crear fuentes de trabajo donde se requiera de mano de obra calificada y con lo cual se podría dar un gran impulso a la economía del país.

RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Trabajo debe desarrollar técnicas a través de estudios por parte de comisiones que involucren, tanto a los trabajadores como a los patronos, que puedan ser empleados por ambos para que los efectos que produzcan la terminación de contratos sean mínimos y no se vean afectados los intereses económicos de ambos.
2. Es necesario que el Estado de Guatemala fomente la estabilidad laboral para los trabajadores, mediante la capacitación y fomento de la mano de obra calificada de calidad, con el fin de crear políticas salariales acordes a sus necesidades, procurando una mejor relación laboral; beneficiando con ello, tanto al trabajador como al empleador.
3. El Organismo Judicial debe desarrollar procedimientos prácticos y ágiles, cumpliendo con el principio de celeridad y economía que posee el derecho laboral para que nos lleven a una rápida solución de controversias al momento de darse una terminación de contrato de trabajo, con el objetivo de no perjudicar, tanto a trabajadores como a los empleadores.
4. Es necesario que el Ministerio de Trabajo, a través de la Inspección General de Trabajo, indique cuál es el impacto negativo de la globalización en los centros de trabajo, con el objetivo de que los trabajadores busquen la capacitación y



profesionalización personal para poder competir ante los retos de la globalización.

5. El Estado de Guatemala debe establecer medios para que la globalización, lejos de perjudicar al trabajador, sea un aliciente para que los empleados se capaciten más, y así tener acceso a mejores fuentes de trabajo; esto se puede y debe lograr con la creación de más fuentes de trabajo y con programas a nivel nacional de capacitación de mano de obra.



BIBLIOGRAFÍA

ALLOCAT, Amadeo, **Derecho colectivo laboral**, Tercera edición Buenos Aires Argentina 1989.

BAYLOS CRUZ, Antonio, **Introducciones al derecho procesal laboral**, Editorial Trotta. Primera Edición, Madrid España, 1992.

BAYON CHACÓN, Gaspar y Eugenio Pérez Botija, **Manual de derecho del trabajo** Volúmenes I y II 8ª. Edición, Madrid, España 1980.

CABANELLAS, Guillermo, **Derecho de los conflictos laborales**, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires Argentina 1979.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio, **Derecho colectivo del trabajo**, 2da. Edición Litografía Orión, Guatemala, Diciembre 1998.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho sustantivo individual y colectivo**, Litografía Orión 1999.

DE BUEN L. Néstor, **Derecho del trabajo**, Editorial Porrúa, S.A. Primera Edición, 1976

DE LA CUEVA, Mario, **Derecho mexicano del trabajo**, Tomo II 4ta. Edición Editorial Porrúa, S.A., México, Distrito Federal 1985.

FERNÁNDEZ M., Luis, **Derecho laboral guatemalteco**, Editorial Oscar de León Palacios. Guatemala C.A. Tercera Edición 2002.

LÓPEZ LARRAVE, Mario, **El derecho de huelga en Centroamérica**, 1ra. Edición Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, USAC, Guatemala 1978.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal laboral**. Editorial Universitaria de Guatemala, Colección M.L. Larrave, No. 7.



LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Derecho laboral guatemalteco**. Derecho latinoamericano del Trabajo Tomo I, Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Derecho. Primera Edición 1974, Dirección General de Publicaciones.

MONTOYA MELGAR, Alfredo **Derecho del trabajo**, Editorial Tecnos, Decimoquinta. Edición, Madrid España, 1994.

Organización Internacional del Trabajo, **Manual de educación obrera, las negociaciones colectivas**, Oficina internacional del trabajo, Ginebra Suiza.

OSSORIO, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, Editorial Heliasta, S.R.L. Buenos Aires Argentina, 1979.

OSSORIO, Saúl, **Revista sobre la globalización**, Facultad de Ciencias Económicas IES.

SENDRA CATENA, Víctor, **Introducción al derecho procesal**, Editorial Tirant Lo Blanch, Primera Edición, Madrid España, 1992.

Legislación:

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

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