

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

**ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA PRODUCTIVIDAD COMO
MEDIO JUSTIFICATIVO DE LA FLEXIBILIZACIÓN EN
EL DERECHO LABORAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ARACELY AMPARO DE LA CRUZ GARCÍA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, octubre de 2013

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 I: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL II: Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Víctor Andrés Marroquín Mijangos
VOCAL V: Br. Rocael López González
SECRETARIA: Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Emilio Gutiérrez Cambranes
Vocal: Lic. Rudy Genaro Cotón
Secretario: Lic. Dixon Diaz Mendoza

Segunda Fase:

Presidente: Licda. Rina Verónica Estrada Martínez
Vocal: Lic. Fernando González Toscano
Secretario: Lic. Eloísa Mazariegos Herrera

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

Licda. ANA BREATRIZ FIGUEROA PRADO
Abogada y Notaria, Colegiada activa No.7376
Oficina Profesional 9ª. Calle 5-89 A segundo nivel zona 1
Escuintla, Escuintla.



Escuintla, 25 de abril de 2008.

Lic. MARCO TULLIO CASTILLO LUTIN
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Licenciado Castillo Lutin:



Atentamente me dirijo a usted, para informarle que de conformidad con el nombramiento emitido por la unidad a su cargo, procedí a asesorar el trabajo de tesis presentado por la Bachiller Arcelia Amparo de la Cruz García, titulado “ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA PRODUCTIVIDAD COMO MEDIO JUSTIFICATIVO DE LA FLEXIBILIZACIÓN EN EL DERECHO LABORAL”, por lo que emito opinión en los siguientes términos relacionado al presente trabajo de tesis:

- 1. El contenido científico corresponde al Análisis Jurídico, específicamente en la investigación doctrinaria relacionado a la aplicación de la norma jurídica en la presente investigación.**
- 2. En cuanto a la metodología y técnicas de investigación, es pertinente señalar que se empleó el método analítico para estudiar cada uno de los aspectos que integra el tema. El método inductivo, fue empleado para analizar casos particulares que llega a conclusiones de carácter general. Además se utilizó el método comparativo para determinar las semejanzas y diferencias que existen entre las distintas legislaciones que se refieren al movimiento laboral. Relacionado a las técnicas de investigación, se empleó la investigación documental para la búsqueda de información bibliográfica de los temas propuestos. La investigación de campo se realizó a través de entrevistas a funcionarios del Ministerio de Trabajo, Organización Internacional de Trabajo y Abogados especializados en el Derecho de Trabajo, con el propósito de tener opinión jurídica certera sobre el tema. Asimismo se empleo la técnica de ficha bibliográfica mediante las modalidades de fichas bibliográficas, de paráfrasis de recopilación de legislación y de resumen.**
- 3. Con respecto a la redacción, opino que es aceptable, ya que es comprensible, pensando en un porcentaje minoritarios de lectores que no dominan el tema:**



4. Los cuadros estadísticos son pertinentes, corresponde a la estadística descriptiva, son de mucha importancia y necesarios para dar a conocer al lector, los datos recopilados en forma organizada, además están acompañadas de una interpretación razonada.
5. La contribución científica radica en legislar sobre la protección de la mano de obra del trabajador, cumpliendo así con lo establecido en el ordenamiento jurídico, en el ramo laboral, lo cual puede ser aprovechado para beneficio no solo para el trabajador, sino para las industrias , empresas y por ende la sociedad guatemalteca.
6. En cuanto a las conclusiones y recomendaciones, es necesario señalar que hay congruencias entre las mismas, en virtud de que se arriba a conclusiones basadas en datos reales actualizados en actividades del trabajador; y, se formulan recomendaciones que tienen como fundamento en lo obtenido a través de la investigación documental y de campo realizadas.
7. La bibliografía me parece suficiente, como orientación al lector para ampliar conocimientos y como fundamento elemental del trabajo de tesis.

Lo anterior expuesto, con base al contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me permito APROBAR el presente trabajo de tesis extendiendo el presente DICTAMEN FAVORABLE, en mi calidad de asesora General Pública.
De usted atentamente.

Licda. Ana Beatriz Figueroa Prado
Asesora de Tesis
Colegiada 7376

Ana Beatriz Figueroa Prado
ABOGADA Y NOTARIA

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



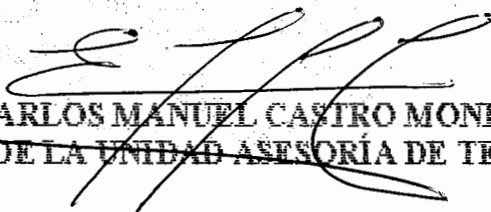
FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, C.A.



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

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) EDGAR ALLAN TAYLOR SANTOS, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante ARCELIA AMPARO DE LA CRUZ GARCÍA, Intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA PRODUCTIVIDAD COMO MEDIO JUSTIFICATIVO DE LA FLEXIBILIZACIÓN EN EL DERECHO LABORAL".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, *asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para el Examen General Público.*


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



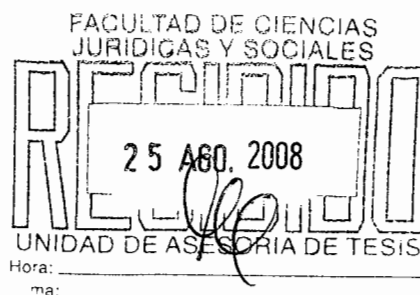
cc. Unidad de Tesis
CMCM/ragm



Lic. EDGAR ALLAN TAYLOR SANTOS
Abogado y Notario, Colegiado activo No. 5622
Bufete Profesional 5ª. Av. 15-45 zona 10
Torre 2, Oficina 708, teléfono 23671941
Guatemala.

Guatemala, 25 de agosto del 2008

Lic. MARCO TULIO CASTILLO LUTIN
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho:



Respetable Licenciado Castillo Lutín:

Por este medio me dirijo a usted, para hacer de su conocimiento que, de conformidad con el nombramiento emitido por la unidad a su digno cargo, revisé el trabajo de tesis de la Bachiller Arcelia Amparo de la Cruz García, titulado “ANALISIS JURÍDICO SOBRE LA PRODUCTIVIDAD COMO MEDIO JUSTIFICATIVO DE LA FLEXIBILIZACIÓN EN EL DERECHO LABORAL” , luego de la revisión de la tesis, llegué a las siguientes conclusiones:

- a) El contenido científico se refiere al análisis jurídico, la cual se aprecia como disciplina auxiliar al derecho que se ocupa de la investigación para la aplicación de la norma jurídica. En particular este trabajo resalta en legislar sobre la protección de la tecnificación de la mano de obra del trabajador, señalando la importancia que tiene para la productividad de la industria.
- b) El presente trabajo se realizó mediante metodología y técnica de investigación adecuada, se utilizó el método analítico con el fin de estudiar los diversos aspectos que forma parte el tema. El método inductivo fue empleado para analizar casos particulares que se llegan a conclusiones de carácter generalizado. El método comparativo se aplico para determinar las semejanzas y diferencias que existen entre diversas legislaciones que se refieren al movimiento laboral. Con



respecto a las técnicas de investigación, se empleó la documental para obtener información bibliográfica de los temas propuestos. Se emplearon fichas bibliográficas en modalidades tales como: de paráfrasis, de recopilación de legislación y de resumen.

- c) La redacción del trabajo me parece adecuada y comprensible, aún para personas que no tengan mucho conocimiento del tema.
- d) Con respecto a los cuadros estadísticos, opino que son adecuados, en vista que están elaborados en forma explícita y técnicamente, presentando así los datos obtenidos, los cuales enriquecen a una amplia explicación y discusión de los mismos, realizado a través de gráficas.
- e) La contribución científica de este tema radica en emitir normas jurídicas específicas sobre la protección de la mano de obra del trabajador, cumpliendo así con lo establecido con el ordenamiento jurídico, lo que hace relevante dentro del contexto de derecho laboral.
- f) Las conclusiones y recomendaciones van en relación directa con el contenido y guardan congruencias entre las mismas.
- g) La bibliografía es adecuada como fundamento de trabajo de tesis.

Por lo expuesto anteriormente, con base al contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, en mi calidad de revisor, me permito aprobar el presente trabajo de tesis y extendiendo el presente **DICTAMEN FAVORABLE**.

Sin otro particular, atentamente.

Lic. Edgar Allan Taylor Santos
Revisor de Tesis

LIC. EDGAR ALLAN TAYLOR SANTOS
ABOGADO Y NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio 5-7 Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 08 de agosto de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante **ARACELY AMPARO DE LA CRUZ GARCÍA**, titulado **ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA PRODUCTIVIDAD COMO MEDIO JUSTIFICATIVO DE LA FLEXIBILIZACIÓN EN EL DERECHO LABORAL**. 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/sllh

Lic. Avidán Ortiz Orallana
DECANO

SECRETARIA

“LÁMPARA ES A MIS PIES TU PALABRA, Y LUMBRERA A MI CAMINO”

SALMOS 119:105



DEDICATORIA

- DIOS:** Nuestro padre celestial y a su hijo Jesucristo, fuente de la sabiduría, por guiar mis pasos en el sendero de la vida y haberme concedido el privilegio de alcanzar la meta deseada. A él sea la honra, honor y la gloria amen.
- A MIS PADRES:** Miguel de la Cruz, (Q.E.P.D) y Leonarda García Viuda de de la Cruz, quien con su amor y palabras de ánimo me ayudó a seguir adelante.
- A MI ESPOSO:** Lucas Leonel González, quien con su amor, esfuerzo, paciencia y apoyo me impulsó a culminar esta etapa tan importante en mi vida. Dios te bendiga.
- A MIS HIJOS:** Mónica Aracely, Carlos Ivann, Lourdhes Andrea, Mónica Victoria. Quienes como regalo de Dios han sido motivación para seguir adelante. Los quiero mucho.
- A MIS HERMANOS:** Horacio, Héctor, Oswaldo (Q.E.P.D.), Armenio, Jaime y Lubia por su amor y comprensión
- A MIS SOBRINOS:** Oscar, Leonel, Danilo, Jaimito, Pablo, Paola, Sonia, Raquel, Marcos, Alfredo, Jonathan, Marvin, Fredy, Elena, Bilson, Horacio, Lubia, Susana, Juan Carlos, Magda. Dios los bendiga.
- A MIS CUÑADOS:** Victor, José María, Martita, Clara, Sandra Norma, Blanca (Q.E.P.D.), con mucho cariño.
- A MIS AMIGAS:** Licda. Rosario Pineda Salazar, Licda. Rosa Acevedo de Zaldaña, Licda. Ibi Yesenia Figueroa , Marina, Dorita. Gracias por su apoyo y por compartir momentos tan agradables.



A MIS PASTORES:

Jorge H. López, David Villatoro, Carlos Suárez, José Antonio Moreno y Mario Florian. Quienes contribuyeron a mi crecimiento espiritual, forjando en mí confianza para llegar a la meta alcanzada.

**A DISTINGUIDOS
PADRINOS:**

Licda. Rosario Elizabeth Pineda Salazar, Licda. Rosa Herlinda Acevedo Nolasco de Zaldaña, Licda. Nidia Suanilda Alvarez Ortiz, Dr. Walter Sergio Aldana Orozco, Lic. Joaquin Rodrigo Flores Guzman. Con aprecio.

A MI ASESOR:

Licda. Ana Beatriz Figueroa Prado.

A MI REVISOR:

Lic. Edgar Allan Taylor Santos, con cariño y respeto.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, casa de estudio de alto prestigio en Guatemala, por hacer de mí una profesional del derecho.



ÍNDICE

Pág.

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Importancia de la tecnificación de la mano de obra en la industria	1
1.1 Definición de tecnificación	1
1.2 El objetivo de la tecnificación.....	2
1.3 Beneficio de la tecnificación en la industria	3
1.4 Beneficios de la tecnificación en el trabajo	4
1.5 La importancia del nivel de vida en la productividad	7
1.5.1 El nivel de vida	7
1.5.2 Condiciones necesarias para un mejor nivel de vida aceptable	8
1.5.2.1 Alimentación	8
1.5.2.2 Vestido.....	8
1.5.2.3 Vivienda	9
1.5.2.4 Higiene.....	9
1.5.2.5 Seguridad	10
1.5.2.6 Seguridad social	10
1.5.2.7 Educación	11
1.6 La relación entre el aumento de la productividad y la relación de vida.....	13

1.7 La productividad en la industria.....	14
1.8 La reacción de los trabajadores ante la productividad.....	16
1.9 La productividad y su importancia en el campo laboral.....	19
1.9.1 Concepto de productividad.....	19
1.9.2 Características que influyen en la productividad.....	20
1.9.3 Recomendaciones para la productividad.....	20
1.9.4 Desarrollo de la productividad.....	21
1.9.5 Procesos del desarrollo de la productividad.....	21
1.9.6 Importancia del desarrollo de la productividad.....	22
1.9.7 Beneficio del desarrollo en la productividad.....	22
1.9.7.1 Productividad del suelo.....	22
1.9.7.2 Productividad de los materiales.....	23
1.9.7.3 Productividad de las máquinas.....	23
1.9.7.4 Productividad de la mano de obra.....	23

CAPÍTULO II

2. Reducción de trabajo, flexibilizando la jornada laboral.....	25
2.1 Concepto de trabajo.....	25
2.2 Objeto de trabajo.....	26
2.3 Concepto de jornada.....	26
2.3.1 Jornadas ordinarias.....	29
2.3.2 Jornada diaria y jornada semanal.....	30



Pág.

2.3.3 Jornada continúa	31
2.3.4 Jornada extraordinaria, o tiempo extraordinario.....	34
2.3.5 Reglamento interior de trabajo.....	34
2.4 Concepto de dirección de empresa	37
2.5 Formas establecidas de dirección para reducir el contenido del Trabajo	39
2.6 Formas de dirección para reducir el contenido de trabajo y el tiempo Improductivo.....	40
2.7 Formas de dirección para reducir el contenido de trabajo.	41

CAPÍTULO III

3. La debilidad de la fuerza física del trabajador a causa del subdesarrollo técnico, en la implementación de la mano de obra no propuesta por el patrono	47
3.1 Derechos del trabajador	47
3.2 Derechos que debe conocer el trabajador según el encuadramiento de la ley en cuanto a la relación laboral	50
3.3 Obligaciones del empleador	52
3.3.1 Por su contenido	52
3.3.2 Deberes no patrimoniales o éticos	53
3.4 Por su beneficiario o acreedor	59
3.4.1 Directas frente a un trabajador	59



3.4.2 Directas frente a los trabajadores 60

CAPÍTULO IV

4. Historia del derecho laboral guatemalteco..... 63

 4.1 El contrato de trabajo individual..... 66

 4.2 Contrato de trabajo colectivo 66

 4.3 Concepto de derecho 67

 4.4 Definición de trabajo 67

 4.5 Los principios que inspiran al derecho de trabajo..... 68

 4.5.1 Principios de tutelaridad..... 68

 4.5.2 Principio evolutivo 68

 4.5.3 Principio de obligatoriedad..... 68

 4.5.4 Principio de realismo..... 69

 4.5.5 Principio de sencillez 69

 4.5.6 Principio conciliatorio 70

 4.6 Características del contrato de trabajo 71

 4.6.1 Bilateral 71

 4.6.2 Consensual 71

 4.6.3 Oneroso 71

 4.6.4 Principal 72

 4.6.5 De contrato sucesivo..... 72



	Pág.
4.7 Autonomía del derecho de trabajo.....	72
4.7.1 El derecho.....	72
4.7.2 Autonomía legislativa.....	73
4.7.3 Autonomía jurisdiccional y administrativa	73
4.7.4 Autonomía científica y didáctica	74
4.8 Órganos que intervienen a la vigilancia en el derecho laboral.....	76
4.9 Condiciones para poder mejorar el servicio de vigilancia de las oficinas laborales encargadas.....	79
4.10 Definición de inspección de trabajo	79
4.11 La fiscalización de los derechos laborales.....	80
4.12 Propuesta de reforma al reglamento interior de trabajo para implementar la tecnificación a la mano de obra.....	83
 CONCLUSIONES	 85
RECOMENDACIONES.....	87
ANEXO	89
BIBLOGRAFIA.....	103



INTRODUCCIÓN

Considero que la presente investigación es de importancia para la protección de la mano de obra del trabajador, ya que se hace notar la forma desprotegida en que se encuentra el trabajador ante el patrono, por la presión del aumento productivo en la industria, en lo cual se hace necesario implementar un programa de tecnificación y especialización de la mano de obra, explotando así la fuerza de trabajo a través de medios de tecnificación existente.

El objetivo general de la investigación, es efectuar el análisis de las normas jurídicas que se ponen en manifiesto en la protección de la fuerza de trabajo y la implementación de programas de tecnificación y especialización de la mano de obra. Y como hipótesis derivado del presente análisis se tiene que la protección a la fuerza física del trabajador a través de implementación de programas de tecnificación y especialización de la mano de obra que ofrece beneficios en la productividad de la industria.

Considero que la solución apropiada de proteger a la clase trabajadora y la clase patronal es aplicar una norma específica con el fin de obtener buenos resultados de producción y por otro lado se cree que el nivel de vida del trabajador depende de la forma en que sea capacitado tecnológicamente ya que cada día se exige más rendimiento del trabajador, sin embargo el estado como ente protector no establece normas como protección de la mano de obra. Consiente de lo expuesto considero necesario de hacer énfasis al desarrollo del presente trabajo de investigación puesto que con ello incentivaré en gran parte a la protección de la misma; incorporando adecuadamente una norma jurídica que fortalecerá y evitará la desprotección de la mano de obra. Proponiendo adicionar la literal "h" Al artículo 60 del decreto 1441 del Código de Trabajo, y como definición del problema se puede determinar como el procedimiento correcto para la productividad de la industria es capacitar con programas de tecnificación y especialización de la mano de obra del trabajador.



La justificación de la presente investigación se centrará en demostrar que para el aumento de la productividad no es necesario irregularizar el carácter protector de las actuales normas de trabajo; sin embargo para el aumento de la producción, si es necesaria la implementación de tecnología que permita especializar no solo la mano de obra de los trabajadores sino también el nivel organizacional y dirección de los patronos que permita impulsar el crecimiento de la empresa, así como las condiciones de vida del trabajador. El presente estudio gira en torno a esta necesidad de implementar tecnología a efecto que el trabajador sea bien remunerado en su trabajo, para que el mismo conserve óptimas condiciones físicas y un desarrollo eficiente integral tal como lo establece el literal dos del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

El presente análisis se integra por cuatro capítulos, los cuales se desarrollan de la siguiente manera; el primer capítulo se basa en la importancia de la tecnificación de la mano de obra en la industria; el segundo capítulo se relaciona a la reducción del trabajo, flexibilizando la jornada laboral; tercer capítulo se trata sobre la debilidad de la fuerza física del trabajador a causa de subdesarrollo técnico en la implementación de la mano de obra, no propuesta por el patrono; y, cuarto capítulo, historia del derecho laboral guatemalteco en donde se estudia su origen , los principios y los derechos que le asisten al trabajador.

Con respecto a la metodología y las técnicas de investigación se utilizó el método científico, inductivo así como las técnicas de investigación documental, jurídica, bibliográfica y entrevistas de campo.

Por lo anterior expuesto se realizó este estudio dada la relevancia que está cobrando a la clase trabajadora la no especialización de la mano de obra, lo cual constituye con ello una discriminación laboral, violando así el principio de sentimiento de solidaridad que establece la Constitución Política de la República de Guatemala.



CAPÍTULO I

1. Importancia de la tecnificación de la mano de obra en la industria

La importancia de la tecnificación prevalece por cuanto tiene un doble aspecto, primero el material o mecánica que proviene de máquinas y el segundo abstracto derivado, de realizar la administración y explotación de las empresas agrícolas industriales. En lo inmaterial la asimilación de planes de explotación y de técnicas administrativas en la gestión de la pequeña mediana empresa que agiliza las tareas; las simplifica y rebaja considerablemente los costos de producción y extraordinariamente por el concurso de causas técnicas que capacitan la mano de obra y así tener una mejor competitividad dentro de la industria.

1.1 Definición de tecnificación

“Es el desarrollo, de los procedimientos técnicos que se realizan con el objeto de ser usados en una ciencia o en un arte para ser utilizado en la industria como ayuda coadyuvante en la tecnificación del ser humano.”¹ Considero que técnicamente el trabajo realizado tiene mejor calidad y aceptación en la industria, y por ende un mejor nivel de vida para el trabajador.

¹ Cabanellas, Guillermo, **Diccionario de derecho usual** Pág. 350



1.2 El objetivo de la tecnificación

Es el aprovechamiento pleno del tiempo disponible, el cual depende de los trabajadores. Es creencia general que el que ejecuta un trabajo manual puede hacerlo más de prisa o más despacio a voluntad. Esto es exacto solo que a cierto punto. La mayoría de los operarios que llevan ejecutando un trabajo desde hace tiempo se han fijado un ritmo determinado que normalmente siguen y que les permite lograr su óptimo rendimiento.

Un obrero adiestrado en un trabajo y habituado a él no puede generalmente trabajar mucho más de prisa, salvo durante períodos cortos y se sentirá molesto si se obliga a trabajar a un ritmo más lento que el habitual.

Las recomendaciones de los especialistas en productividad de las industrias manufactureras por iniciativa de la Organización Internacional del Trabajo adoptaron como principales conclusiones para desarrollar la productividad en tales empresas las que siguen: a) La responsabilidad principal de las medidas para aumentar la productividad en las empresas incumbe a los empleadores; b) Ningún esfuerzo tendiente a aumentar la productividad puede tener éxito si no hay buenas relaciones entre los empleadores y los trabajadores interesados; c) Una mayor productividad en la empresa exige medidas en los campos principales: Organización y control de la producción, personal, instalaciones y equipos.

Para reducir este tiempo improductivo es preciso que el trabajador sienta



efectivamente el deseo de reducirlo y es aquí donde el objetivo de la tecnificación se hace necesario para un mejor aprovechamiento del tiempo.

En primer lugar en malas condiciones de trabajo es difícil laborar ininterrumpidamente durante largos períodos sin descansos frecuentes, lo cual crea en el trabajador una actividad mental contraria a intentar el mejoramiento de su trabajo puesto que existirá el cansancio y específicamente creará una fatiga mental.

Y ello provocará descontento en el trabajador puesto que se considera importante que el trabajador se sienta con deseos de realizar el trabajo para que éste sea productivo y a la vez produzca un desarrollo económico a la sociedad, porque entre más producción más empleo y mejor calidad de vida.

1.3 Beneficio de la tecnificación en la industria

El beneficio que tiene la tecnificación es el desarrollo económico tanto interno como externo el cual puede observarse en países industrializados como Japón, China, Estados Unidos, Francia y países europeos lo que ha significado una transformación de basto alcance en la estructura económica dentro de una sociedad y especialmente en beneficios innumerables tanto para el patrono como para el trabajador.

El concepto de “técnica es un conjunto de procedimientos y recursos que sirve a una ciencia o un arte que es sinónimo de habilidades.”²

Existe una observación perspicaz que precisa que la mecanización rural, lejos de provocar como en las industrias genuinas en un acontecimiento laboral al convertir artífices o artesanos en simples cuidadores de las máquinas que los reemplazan; ha contribuido a capacitar a los trabajadores que tradicionalmente no manejaban sino útiles o herramientas rudimentarios; en tanto que ahora se ven obligados a manejar complejas máquinas y a contar con conocimientos para subsanar y reparar inconvenientes que existan, vemos entonces que el beneficio del tecnicismo en la mano de obra es de gran utilidad porque el trabajador recibe mayor salario y el patrono una mejor producción y por lo tanto existe mejor desarrollo dentro de la sociedad. Palabras de la autora.

1.4 Beneficios de la tecnificación en el trabajo

Se ha considerado que mientras el trabajador está mejor capacitado técnicamente su rendimiento laboral será más aceptable y por ende tendrá mayores oportunidades de competir en un mundo globalizado, además será mejor remunerado en su salario. Y tendrá mejores expectativas de sobresalir en lo que a él le agrada puesto que tiene mejores posibilidades económicas y a la vez un desarrollo físico normal aumentándose de esa forma mejores años de vida.

² **Ibid.** Pág. 349.



De igual forma se agrega a ello que la producción, y actividad humana consiente y voluntaria, explota y adapta las fuerzas y los productos de la naturaleza a nuestras propias necesidades, y conveniencias.

Desde el momento en que el hombre actúa y trabaja con otros o para otros se está ante la cooperación y se concreta una división del trabajo, por cuanto, se hace en beneficio ajeno.

Estas relaciones sociales, por referirse a objetos materiales y para satisfacción primordial de necesidades de igual naturaleza, revisten a la par carácter de relaciones económicas, para poner en mando las fuerzas productivas a través de la experiencia y de la actitud del hombre, de los medios de producción, de los instrumentos de trabajo y la técnica o modalidad peculiar exigida por cada trabajo en concreto.

Todo este proceso social integrado por una serie de operaciones y actividades al servicio que se persigue exige modos y medios para su conveniencia más calificada y más económica, lo cual tipifica la técnica social correspondiente, se habla así de una técnica de producción, ya sea agrícola, industrial o una técnica de distribución sea en manera traslativa de transporte o comercial orientada directamente hacia el consumo; de una técnica económica, emparentada en la financiación de las actividades y especialmente con costos de materiales, mano de obra, entre otras, de una técnica profesional referida a las manifestaciones de lo laboral y de la ejecución material.



Hay que recordar que la productividad comprende hoy el desempeño de la actividad laboral con resultados muy eficaces sobre todo en la cantidad de artículos materiales; en realidad puesto que tenemos la voz rendimiento, y más si le quiere apellidar rendimiento laboral.

Lo cual se puede ampliar en una empresa, a una industria o a toda una economía, más sencillamente, la productividad, en el sentido en que se va a utilizar este vocablo, no es más que en la relación aritmética entre la cantidad producida y la cuantía de cualquiera de los recursos que pueden ser la tierra y los materiales, las instalaciones, máquinas y herramientas, más los servicios del hombre. O como ocurre en lo general cualquier combinación de los mismos si comprobamos que la productividad de la mano de obra, de la tierra, de las máquinas o de cualquier empresa o industria que han motivado ese incremento de la mano de obra algún ejemplo de esta clase de productividad servirá para aclarar este concepto.

Productividad de materiales si un sastre experto es capaz de cortar 11 trajes de una pieza de tela de la que un sastre menos experto puede cortar 10 trajes, quiere decir que un sastre experto obtiene un 10 por ciento más productividad de la pieza. Considero otro ejemplo importante es la productividad de la tierra, en cuanto a mejores técnicas aplicadas en el suelo mayor incremento simultaneo de la producción y rendimiento debido a la modernización del material y a la mejora de los métodos de trabajos utilizados.

1.5 La importancia del nivel de vida en la productividad

1.5.1 El nivel de vida

Según la tercera conferencia internacional del trabajo; el nivel de vida en un hombre es la medida en que éste puede proporcionarse así mismo y a su familia, lo necesario para sustentarse y disfrutar de la existencia.

El nivel de vida del hombre es de clase media en las diferentes naciones y en algunas comunidades del mundo varía grandemente. Una persona es considerada como pobre en Estados Unidos, y en otros países de Europa sería tenida por rica a través de las circunstancias obtenidas.

Son pocos los países dónde el hombre medio y su familia puedan satisfacer todas las necesidades de una vida sana y disfrutar de muchas otras cosas que podrían clasificarse como lujos.

En cambio, existen todavía países en que el subdesarrollo no permite que el hombre de la clase media satisfaga sus necesidades más apremiantes y donde él y su familia raras veces logran saciar el hambre por completo, vestirse adecuadamente o disfrutar de una vivienda cómoda y saludable.



1.5.2 Condiciones necesarias para un mejor nivel de vida aceptable

Se consideran útiles las necesidades que deben hallarse, cubiertas para el nivel de vida de índole decoroso, las siguientes:

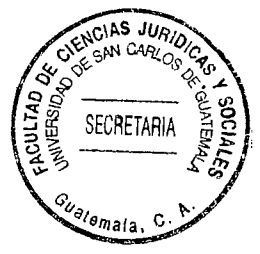
1.5.2.1 Alimentación

Se ha erigido en problema social de estos tiempos modernos, y de los más acuciantes por cuanto afecta de manera vital y a corto plazo a la subsistencia, o a la nutrición indispensable de amplias regiones y como causa de algunas, se recapitula:

- ✓ La disminución del porcentaje de la población (Hay así mismo menos productores de alimentos)
 - ✓ El incremento de la población urbana, que representa más consumidores.
- La disminución rápida de los índices de mortalidad en regiones subdesarrolladas.

1.5.2.2 Vestido

La ropa, el calzado y lo necesario para el aseo corporal y la protección contra las incidencias de tiempo.



1.5.2.3 Vivienda

Para la supervivencia del hombre se considera individual o colectivamente al imperativo absoluto que la alimentación constituye y se agrega, desde los primeros estadios de la vida humana sobre el planeta, la necesidad de poseer cada grupo íntimamente relacionado – la familia como expresión más típica- un lugar en torno del cual giran las actividades personales con cierta estabilidad y con un mínimo de independencia y de seguridad frente a los demás y ante otras contingencias. Eso es lo que ha constituido, y lo que en esencia sigue constituyendo para cada hombre es la vivienda; las causas que al hombre de todos los tiempos lo han impulsado a buscar o a constituirse una habitación, más compleja naturalmente a medida que el proceso civilizador ha ido superándose han sido múltiples lo primero, la protección contra la intemperie, ya que al organismo humano se contraríen por igual los excesos del frío y del calor y rechaza instintivamente la permanencia prolongada, ciertos fenómenos naturales como la lluvia, el granizo y la nieve, y es por eso que la vivienda es capaz de ofrecer protección adecuada en condiciones saludables a los que la habitan.

1.5.2.4 Higiene

Asistencia médica y sanitaria para la protección contra las enfermedades y tratamiento en caso de enfermedad y conjuntamente a estas cuatro condiciones se podrán añadir las siguientes:



1.5.2.5 Seguridad

Protección contra el robo y la violencia o la pérdida de empleo y contra la pobreza debida a enfermedad o a vejez (seguridad social).

La O.I.T. establece “Que la seguridad social, es la cabeza de los infortunios sociales de la población en la declaración de Chile de 1942 se reclama a la seguridad social que debe promover las medidas destinadas a aumentar la necesidad de empleo y mantenerlo en alto nivel e incrementar la productividad y los centros nacionales que distribuyen equitativamente a mejorar la salud, alimentos, vestuarios, vivienda, educación general y proporcionar seguridad a los trabajadores y a sus familias.”³

1.5.2.6 Seguridad social

Dentro de la frondosidad de las ciencias sociales, la seguridad social se encuentra en la zona fronteriza de lo jurídico, lo sociológico y lo económico, en su denominación menos discutida de su contenido, aglutina un sustantivo y un adjetivo de amplitud conceptual.

El primero de los vocablos que encierra las ideas genéricas de exclusión de peligro, daño y la desconfianza y garantía, se utiliza por ese sentido de protección más que en el de indemnidad absoluta, que escapa a las posibilidades humanas

³ Organización Internacional de Trabajo. **Informe de la productividad en las industrias** Pág. 206



ante la magnitud y frecuencia de catástrofe, desgracias, accidentes y enfermedades sobre la previsión y la defensa de los hombres.

1.5.2.7 Educación

Facilidades de educación que permitan a todos los hombres, mujeres y niños el máximo desarrollo de su capacidad y facultades intelectuales.

Los alimentos, el vestido y la vivienda son generalmente bienes que el hombre debe procurarse para sí mismo y para disfrutarlos, tiene que pagarlos con su dinero o con su trabajo.

En cambio, incumbe en gran medida a los gobiernos y demás autoridades públicas; velar por la higiene, la seguridad y la educación que puede considerarse, en cierto modo como ciudadano costear los servicios públicos de suerte que cada individuo debe ganar lo suficiente para abonar su contribución correspondiente a los mismos, además de aportar lo necesario para sus sustento y el de su familia.

Se considera que cada nación o comunidad debe ser capaz de sostenerse así misma. Se cree que el nivel de vida en general estará representado por lo que logra el ciudadano con su propio esfuerzo y el de sus auxiliares.

Entonces en cuanto mayor sea la producción de bienes y servicios en cualquier



país, más elevado será el nivel de vida de su población.

Existen dos medios principales para acrecentar la producción de bienes y servicios el primero de ellos consiste en aumentar el número de trabajadores ocupados; el segundo en aumentar la productividad y de esa forma tener una equivalencia entre ambas posiciones.

En toda comunidad donde haya hombres y mujeres capaces y deseosos de trabajar, pero que no puedan hallar trabajo, lo encuentran únicamente a jornada parcial, es posible incrementar la producción de bienes y servicios sí se puede proporcionar a esas personas trabajo productivo a jornada completa, es decir si se aumenta el nivel de empleo.

Siempre que exista desempleo o subempleo, son de suma importancia los esfuerzos que se despliegan para incrementar al mismo, los cuales deben ir acompañados de una acción encaminada a elevar la productividad de las personas ya ocupadas, y es precisamente este tema que me interesa.

Se puede obtener:

Alimentos más abundantes y baratos elevando la productividad de la agricultura, vestidos y viviendas a mayor cantidad y a menor precio aumentando la productividad.

1.6 La relación entre el aumento de la productividad y la relación de vida

El aumento de la productividad puede contribuir a elevar el nivel de vida, si se produce más al mismo costo y si se obtiene la misma cantidad de producción a un costo inferior, resulta un beneficio para la comunidad en su conjunto que puede reflejarse de varias formas.

Según el estudio realizado a través de la investigación de la autora conceptualiza que la referida organización refleja de manera sistemática la productividad como el desarrollo de una sociedad.

Según, Taylor Frederic Winslow, de la oficina internacional de trabajo, arguye que “Una mayor productividad ofrece posibilidad de elevar el nivel general de vida principalmente mediante”.⁴

- a) Mayores cantidades, tanto de bienes de consumo como de bienes de producción a un costo menor y a un precio menor.
- b) Mayores ingresos reales.
- c) Mejoras de las condiciones de vida y de trabajo, con inclusión de una menor duración del trabajo.
- d) En general un refuerzo de las bases económicas del bienestar humano.

⁴Taylor Frederic Winslow, **Aumento de la productividad en las industrias manufactureras**. Pag. 145



1.7 La productividad en la industria

El aumento de la productividad de la tierra y de la ganadería son problemas técnicos agrícolas; y que por el momento no es necesario el análisis de ellos en la presente investigación, por tal razón en el desarrollo del presente trabajo, me ocuparé exclusivamente del aumento de la productividad en la industria. Las técnicas de estudio que se describen, no obstante, puede utilizarse con éxito donde quiera que se trabaje; fábricas u oficinas, en tiendas o servicios públicos, e incluso en el campo.

Las telas para vestidos, el material sanitario, el equipo para avenamiento e instalaciones hidráulicas, las drogas y los medicamentos, el equipo para hospitales y el material de defensa todos son productos industriales. También los artículos necesarios para vivir por encima del nivel de mera subsistencia.

Los utensilios domésticos, los muebles, las lámparas y estufas se fabrican generalmente en talleres grandes o pequeños.

Muchos de los productos que necesita una comunidad moderna son demasiado complejos o pesados para que pueda fabricarlos la industria doméstica o las industrias a pequeña escala.

Las locomotoras y vagones de ferrocarriles, los camiones, los generadores



eléctricos, los teléfonos y las bombillas eléctricas son productos que necesitan costosa maquinaria para su fabricación, equipos especiales para su transporte y una muchedumbre de trabajadores de especializaciones muy diversas. Cuando mayor sea la productividad de las empresas que fabrican esos artículos, tanto mayor serán las posibilidades de obtenerlos con abundancia y a precios accesibles para cada familia de la comunidad.

Son muchos y diversos los factores que influyen en la productividad de cada establecimiento, y no hay ningún factor que sea independiente de los demás. La importancia que deberá atribuírsele a cada uno de los recursos, como lo son; tierra, materiales, máquinas y la mano de obra depende de la empresa, de la industria y posiblemente del país del cual se trate. “Según el informe sobre la industria algodonera, manufacturera y de la energía eléctrica recabado por la Oficina Internacional del Trabajo en el año de 1981”,⁵ en las industrias en que el costo de la mano de obra es reducido comparado con el de los materiales (como en la industria algodonera de Gran Bretaña) o comparado con el capital invertido en instalaciones y equipo (como en la industria química pesada, las centrales de energía eléctrica o las fábricas de papel), el mejor aprovechamiento de los materiales o de las instalaciones puede ofrecer grandes oportunidades de reducir los costos. En países donde se escasea el capital, y la mano de obra especializada, calificada y mal pagada, es de importancia que se procure el aumento de la producción por máquina, por instalación o por trabajador

⁵ Organización Internacional de Trabajo. **Manual de introducción al estudio de productividad del trabajo.** pág. 115



especializado.

Con frecuencia resulta ventajoso aumentar el número de trabajadores no especializados si con ellos se logra incrementar la producción; esto lo saben la mayoría de los directores de empresas con experiencia práctica, pero muchos creen, equivocadamente que la productividad se refiere tan solo a la mano de obra, debido principalmente a que dicha productividad suele ser la base de las estadísticas sobre esta materia. En este análisis considero como un problema que consiste en extraer lo máximo de los recursos disponibles y señalaremos constantemente casos de aumento de la productividad de los materiales o de las instalaciones.

1.8 La reacción de los trabajadores ante la productividad

El aumento de la productividad tecnificada puede conducir al desempleo, se puede decir que es una de las mayores dificultades con que se tropieza el trabajador para obtener la cooperación activa de los trabajadores. Los trabajadores temen que sus propios esfuerzos los lleven a quedarse sin empleo, por falta de tecnificación en la mano de obra. Incluso en los países económicamente desarrollados, como Estados Unidos, Japón, Alemania, que disfrutaban desde hace años de un alto nivel de empleo, este temor es realmente sentido por los que conocieron el paso de la modernización en épocas pasadas.

A este respecto, la "Reunión de expertos en materia de productividad en las



industrias manufactureras, convocada por la Oficina Internacional de Trabajo en el año de 1971”⁶

Recomendó en el informe rendido como producto de esa reunión la planificación anticipada por parte de los empleadores, de las modificaciones de los procesos de fabricación o del equipo y la notificación previa de los desplazamientos a que dichas modificaciones pudieron dar lugar, también de estudiarse la probabilidad de reducir a suspender nuevos reclutamientos, con el fin de retener el excedente de trabajadores hasta disponer de un número suficiente de empleos para ellos a raíz de los movimientos de la mano de obra. La asignación por los empleadores de prioridades a los trabajadores desplazados para llenar puestos vacante, tomando debidamente en cuenta la eficiencia, buena conducta y años de servicios de los interesados; la concesión en caso necesario, de orientación profesional, así como de formación y readaptación de profesionales; el perfeccionamiento en casos necesarios de la organización del servicio del empleo con el fin de lograr que las informaciones relativas a puestos vacantes apropiados sean comunicadas rápidamente a todos los interesados; medidas destinadas a fomentar la movilidad geográfica de la mano de obra tales como pago de asignaciones de mudanza y programas para la construcción de viviendas, cuando ello sea oportuno y la adopción de medidas a través de los sistemas de seguro de desempleo; o mediante otro procedimiento, con el fin de proteger el nivel de vida de los trabajadores que pueden perder sus empleos.

⁶ Ibid. Pág. 65.



Puede señalarse; a título de ejemplo, que en la “Reunión convocada por el gobierno de la India de Nueva Delhi, en febrero de 1951”

“Los representantes de los empleadores y de los trabajadores de la industria de textiles, adoptaron una serie de disposiciones de esta naturaleza, las mismas disposiciones fueron incorporadas, en lo esencial en el primer plan quinquenal de la India de 1952”.⁷

Considero que en relación a lo anterior indicado no es la misma que existe en Guatemala, pero creo importante relacionarlo puesto que ello servirá de ejemplo a seguir.

Sin embargo aunque existan normas por escrito, que llevan medidas encaminadas a aumentar la productividad probablemente encontrarán resistencia. Esa resistencia puede generalmente reducirse al mínimo si todos los interesados comprenden la naturaleza y motivo de cada medida y participación en su aplicación en las técnicas del aumento de la productividad para que puedan explicarlas a sus compañeros y utilicen sus conocimientos para impedir que se adopten medidas que perjudiquen directamente a la clase trabajadora. La autora considera que muchas garantías mencionadas podrían aplicarse en Guatemala por medio de la creación e integración de comités mixtos productivos o de empresas que permitieran unificar tanto los representantes de los trabajadores como a los representantes de los empleadores, en la procura de buscar el aumento de la productividad.

⁷ Organización Internacional de Trabajo. **Aumento de la productividad en las industrias**. Pág. 50



1.9 La productividad y su importancia en el campo laboral

La productividad es en cierto modo la subsistencia del ser humano, en cuanto hay más productividad existe mejor posibilidad participativa en el campo laboral teniendo como aspecto primordial el desarrollo de un país.

1.9.1 Concepto de productividad

“Por productividad se comprende hoy el desempeño de la actividad laboral”,⁸ con resultado muy eficaz sobre todo en la cantidad de los artículos materiales. Si se remonta en la guerra mundial como punto de partida de la productividad, en la experiencia laboral industrial por vez primera, en un convenio colectivo de trabajo, firmado por la General Motors se introdujeron cláusulas a las que se les daba una duración de cinco años en las cuales, a cambio de renunciar al derecho de huelga, se establecía la elevancia automática de los salarios de acuerdo con el alza del costo de la vida y el aumento de la productividad.

Enfocada como la relación que existe entre los elementos dedicados a una actividad y los resultados obtenidos. Se daba así forma jurídica a un concepto que era preocupado intensamente a gobernantes y gobernados a través del tiempo.

⁸ Cabanellas, Guillermo. Ob. Cit. Pág. 445.



1.9.2 Características que influyen en la productividad

En ellas se encuentra el trabajo que se efectúa, el ritmo impuesto en la producción, la ambición profesional, la monotonía o el estímulo para trabajar, la aptitud para tal actividad, la cooperación, la vocación real por el trabajo, y la conciencia que los ingresos son proporcionales.

Lo cual contribuye a materializar la productividad como laboriosidad individual y resultado industrial como diligencia del trabajador de beneficio para él.

1.9.3 Recomendaciones para la productividad

Según los especialistas en productividad de las industrias y manufactureras, por iniciativas de la Organización Internacional del Trabajo.

Adoptaron como principales recomendaciones para desarrollar la productividad en las empresas siguientes:

- a) La responsabilidad principal de los medios para aumentar la productividad en las empresas incumbe a los empleados.
- b) Ningún esfuerzo tendiente a aumentar la productividad puede tener buen éxito si no hay buenas relaciones entre los empleadores y los trabajadores interesados.
- c) Una mayor productividad en la empresa exige medidas en los campos



principales de: organización, control de la producción, personal, instalaciones y equipos.

1.9.4 Desarrollo de la productividad

“Según, la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) adoptó conclusiones para el desarrollo de la productividad”.⁹ los cuales estipulan que el director de la empresa tiene responsabilidad principal de los medios, para aumentar en productividad de las empresas.

Se considera que ningún esfuerzo tiende a aumentar la productividad si no hay buenas relaciones entre los empleadores y los trabajadores.

1.9.5 Procesos del desarrollo de la productividad

Contribuye a materializar la productividad que suele entenderse como laboriosidad individual y resultado industrial por encima de los promedios en prestación que movilizandando la diligencia del trabajador; no lo agota y sí permite obtener buen beneficio y al mismo tiempo excelente rendimiento para el empleador que obtiene productos buenos, baratos y de mejor calidad.

⁹ Organización Internacional de Trabajo. Ob. Cit. Pag. 23



1.9.6 Importancia del desarrollo de la productividad

Es evidente que para llegar a una mayor productividad no bastan solamente deseos de realizarlo, sino que es necesario una mejor racionalización de la producción conjuntamente con un mayor conocimiento de sus derechos y deberes por parte de todos los trabajadores así mismo de responsabilidad para con la empresa, el desarrollo de la productividad no solo beneficia al trabajador sino a todo un país ya que con ello se estabiliza la movilización del trabajo.

1.9.7 Beneficio del desarrollo en la productividad

Es una formación permanente, continúa y de gran utilidad para el desarrollo de las competencias profesionales que favorece la capacidad de adaptación de trabajadores y empresas, contribuyen al mantenimiento y mejoras de empleo y responde conjuntamente a las necesidades de ambos. Por ejemplo:

1.9.7.1 Productividad del suelo

Si se utiliza semillas seleccionadas, mejores métodos de cultivo y más fertilizantes entonces sin duda alguna si es posible de aumentar a dos o cuatro quintales de cereales por hectárea de terreno determinado, entonces se tendrá la productividad desacada de la tierra, desde el punto de vista agrícola, habrá aumentado en un 50% podrá decirse que la productividad de la tierra utilizada para fines industriales ha aumentado si la producción de bienes o servicios en dicha tierra se ha incrementado en cualquier medio.



1.9.7.2 Productividad de los materiales

Si una modista experta es capaz de cortar cinco vestidos de una pieza de tela; de la que una modista menos experta solo puede cortar cuatro vestidos, puede decirse entonces que la modista experta obtiene un 10% más de productividad de la pieza.

1.9.7.3 Productividad de las máquinas

Si una máquina –herramienta producía, 50 piezas. Por cada día de trabajo y aumenta una producción a 100 piezas en el mismo tiempo, gracias al empleo de mejorar herramientas cortantes, la productividad de esa máquina se habrá incrementado en un 50%.

1.9.7.4 Productividad de la mano de obra

Si un alfarero producía 30 platos por hora y al adoptar métodos de trabajo más perfeccionados logra producir 40 platos por hora su productividad habrá aumentado en un 33.33 por ciento por lo consiguiente, elevar la productividad significa que se produce más en el mismo consumo de recurso, o sea al mismo costo en lo que se refiere tierra, materiales, tiempo – máquina o mano de obra, pudiendo dedicarse los recursos así economizados a la producción de otros bienes, y es donde se requiere la tecnificación de la mano de obra, siendo este el



motivo de la productividad para la subsistencia de una mayoría, incrementando el desarrollo económico para un país.

En efecto, sea cual fuere en cada país la proporción relativa entre la población urbana y rural, lo cierto es que las labores productivas que se realizan en la industria, son las más necesarias y fundamentales; entre otras razones, porque gracias a ellos se obtienen los productos indispensables para satisfacer las necesidades humanas del hombre, como la alimentación, vestido vivienda y materias primas para la industria de transformación; más sin embargo por encima de esas consideraciones cuantitativas y utilitarias, referente a la población.

Me permite observar la realidad, de los conflictos sociales, por las dimensiones existentes en el problema social en el sentido amplio con respecto a la productividad.



CAPÍTULO II

2. Reducción de trabajo, flexibilizando la jornada laboral

Para analizar el presente contenido de este capítulo, se considera necesaria la interpretación en su contexto; caso contrario se imposibilita su desarrollo.

2.1 Concepto de trabajo

“Es el esfuerzo físico o intelectual aplicado a la obtención o producción de la riqueza”¹⁰ se identifican como caracteres propios del trabajo:

- a) Ser humano, porque solo el hombre es capaz de trabajar; considerando que la actividad ha de ser inteligente y moral.
- b) Digno, sin equipararlo con una mercancía, ni una maquinaria ni con una energía o fuerza natural o artificial, como cumplimiento de una necesidad y de un deber individual y social;
- c) Libre, de modo tal que el hombre no se convierta en instrumento o medio de otro y con posibilidad de elegir la actividad;
- d) Asociado, ya que aisladamente resulta de concepción difícil, en la producción donde cabe descubrir en todo caso una colaboración o una cadena en las tareas;
- e) Dividido, porque el individuo solo es capaz de realizar una parte de la producción dentro de su proceso general, y por las ventajas de

¹⁰ Osorio, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales*. Pág. 754.



rendimiento económico y de descanso personal que la división del trabajo;

- f) Procura, unido al capital, aún cuando éste no se encuentre en manos de poderosos, y aún simbolizando en la comunidad o en el Estado.
- g) Protegido por la ley, para adquirir su más eficaz desarrollo y evitar sus molestias y riesgos.

2.2 Objeto de trabajo

Es la forma actual en que el trabajador aparece asalariado; éste es, como la persona que debe a otra, patrono o empresario a cambio de un precio en dinero o especie que lo represente, el producto de su rendimiento útil durante el tiempo determinado.

2.3 Concepto de jornada

“El término jornada es una derivación del lenguaje francés journal”¹¹ y en términos más generales hace referencia a la actividad laboral máxima, ya sea diaria o semanal, máximo que se establece en contraposición a una plena libertad contractual. También por jornada o jornal se entiende el salario devengado en un día.

Antiguamente tenía también otras acepciones: era el camino o el trayecto que solía andarse en un día (algunas legislaciones españolas lo fijaban entre 40 y 50

¹¹ Molina, Luis Fernando. **Introducción al estudio del derecho laboral guatemalteco**, Pág. 148.



kilómetros actuales) o el ingreso percibido por el trabajo de un día.

En un contexto más jurídico, por jornada de trabajo se entiende que es “El lapso o período o duración de tiempo durante el cual el trabajador debe estar dispuesto jurídicamente para que el patrono utilice su fuerza de trabajo intelectual o material”.¹²

Al hablar de jornada de trabajo lo que realmente se está diciendo en términos legales es jornada máxima de trabajo, ya que la regulación legal tiene por objeto fijar un límite al tiempo de sujeción del trabajador al patrono. Más allá de ese período, el trabajador no está obligado a laborar, por lo mismo no puede fijarse como condición contractual ordinaria en horario que exceda a los límites legales.

La sujeción del trabajador al patrono lo es cuando esté vigente una relación o contrato de trabajo y en cuanto las condiciones contractuales no violen ninguna disposición laboral imperativa.

El horario viene a ser dentro de esas condiciones una de las más importantes. Dentro de ese horario el trabajador tiene la obligación moral y ética de prestar su trabajo sujeto a la dirección del patrono éste es un deber de obediencia. La obligación primaria del trabajador consiste en estar a disposición del patrono en empleo o aprovechamiento útil de esa fuerza de trabajo, corresponde al patrono

¹² Ibid. Pág. 149.



dentro del marco de su administración y dirección; por eso mismo la ley establece que los trabajadores que por disposición de la ley o acuerdo con patrono trabajen menos de las jornadas máximas. Tienen derecho a percibir íntegramente el salario.

Es claro que la jornada empieza a computarse en el momento que el trabajador queda a disposición para realizar su trabajo y termina cuando deja de estarlo. Dicho en forma más gráfica se inicia en el momento de entrada a la fábrica y termina al abandonar las instalaciones.

Cualquier otra forma de concepto de la jornada debe destacarse, por no tener aplicación práctica, tal como la corriente que plantea, que ese lapso debe comprender desde el momento en que el trabajador orienta su actividad o dispone de ella para ponerse a las órdenes del patrono lo que básicamente incluiría el tiempo necesario para la transportación. Esto lo basan en el hecho de que el trabajador desde el momento que toma el bus ya no dispone libremente de su tiempo, pues lo hace como un acto preparatorio y necesario para posteriormente estar a disposición del patrono.

Entonces se puede concluir que la jornada de trabajo es una de las formas patronales y la fija al empleador y su cumplimiento corre a cargo del trabajador que es el sujeto implícito. Se cree que tradicionalmente, el fundamento de la fijación de la jornada radica en la necesidad del descanso diario y la posibilidad de tiempo para destinar a otras actividades propias del desarrollo integral del



trabajador como persona humana. Está absolutamente claro e indiscutible que la jornada de trabajo se le ha llamado la “institución madre del derecho de trabajo”.¹³

2.3.1 Jornadas ordinarias

El término ordinario es claro y de general aceptación. Al referir a las jornadas se debe entender “como el lapso o período de tiempo contratado; tiempo por el cual el trabajador está dispuesto a ponerse a las ordenes del patrono a cambio del salario que por ello va a recibir”.¹⁴

No se debe perder de vista el hecho de que el contrato de trabajo es el medio del cual el trabajador se subordina a las órdenes del patrono, subordinación que es condicionada a una serie de elementos, algunos de ellos libremente pactados y otros que son impuestos o limitados por virtud de las leyes laborales.

Dentro de lo pactado se tienen el salario y las jornadas (siempre que no se excedan los límites por virtud de las leyes laborales. En los cuales se estarían violando nuestros derechos. Esa jornada, ese tiempo de disponibilidad del trabajador a las órdenes del patrono, debe ser fijo o bien, si por la naturaleza del trabajo así lo requiere, debe tener reglas fijas de su probable variación. Dicho en otras palabras, el trabajador debe saber taxativamente a cuanto se compromete y a que tiempo se refiere, cuáles son sus horas de trabajo.

¹³ Ibid. Pág. 151.

¹⁴ Ibid, Pág. 158.

Cualquier modificación de esas jornadas ordinarias implica una jornada extraordinaria y en principio no está obligado a trabajar esas horas extras que no están contempladas como parte regular de su compromiso. En otras legislaciones, se hace énfasis en cuanto a la protección del trabajador, éste no solo no está obligado a laborar horas extras, sino que no esta autorizado a hacerlo.

Como se verá en el apartado correspondiente (horas extras), el término extraordinario en sí hace referencia a algo imprevisto, emergente, es decir, algo que no depende de la voluntad de las partes. Por ello, en la práctica se ha dado la distinción entre hora extraordinaria por razón imprevista (siniestro o riesgo inminente) y derivada de circunstancias relacionadas con el trabajo hasta cierto punto regulares o previsibles.

2.3.2 Jornada diaria y jornada semanal

El término jornada, es la actividad diaria, y la jornada de suma semanal de horas laboradas. De conformidad como lo que regula el Artículo 102 literal g de la Constitución Política de la Republica de Guatemala, así como lo establece el Artículo 116 del Código de Trabajo Decreto 1141 del Congreso de la República.

Ambas disposiciones se refieren directamente a jornada diaria (diurna, nocturna o mixta) y en segundo plano a la jornada semanal. Sin embargo, la jornada semanal es más rígida que la diaria, es decir, que la jornada diaria si puede modificarse,



estirarse, siempre que básicamente, el conjunto semanal no se exceda. Se supedita la rigidez de la jornada diaria en áreas de la jornada semanal. La mayoría de las legislaciones del área permiten la modificación de las horas diarias, con tal de no exceder la suma semanal para establecer un horario adecuado a las necesidades, ya sea de la empresa o de los trabajadores. En nuestro medio, la jornada puede extenderse en dos horas (siempre que no sean trabajos insalubres o peligrosos). Ahora bien, ¿De que depende esa flexibilidad?, básicamente de las necesidades de la empresa, y del patrono. Sin embargo, también puede influir en éste punto cierto interés de los trabajadores que están dispuestos a acumular más horas en determinados días, con tal de tener más libertad en otros. De hecho al aumentarse las horas entre semana permitió, en su oportunidad, que el día sábado quedará libre.

2.3.3 Jornada continua

Al hablar de jornada continua, me refiero a la jornada de trabajo sin interrupción, y por lo mismo, en contraposición a la jornada no continua o discontinua. Anteriormente señalé que “La jornada es el lapso o período de tiempo en que el trabajador queda sujeto a las órdenes del patrono”.¹⁵

Originariamente, como el tiempo de almuerzo era tiempo en que no se trabaja, necesariamente la jornada se dividía en dos sesiones: antes de almuerzo y después de almuerzo.

¹⁵ Molina Luis Fernando Ob. Cit. Pág. 151



Tiempo atrás, a la luz del derecho civil, hubiese resultado incongruente que un período generalmente de dos horas, que el trabajador disponía para su almuerzo, fuese remunerado. Se admitía el receso como respuesta a la necesidad natural de alimentación, pero conjunto para el pago se interrumpía al momento de salir y se continuaba al regresar en la tarde.

El sistema de jornada discontinua prevaleció por costumbre aún cuando se ventilaban y discutían estos temas laborales. Sencillamente era producto de todo un sistema en el que era característico el almuerzo en familia y dependiendo de las costumbres del lugar y factores como el clima, también lo era el descanso post-almuerzo o siesta. Sin embargo, el crecimiento de las ciudades la evolución de las actividades y el ritmo de trabajo (avance del progreso). Dio paso a la implementación de la llamada jornada continua, es decir, la que no tiene un período de libre disposición para el trabajador y debe ingerir sus alimentos dentro del local de las empresas, en un lugar habilitado para el efecto o por lo menos cercano a sus instalaciones. Período que como mínimo debe comprender lo necesario para comer un pequeño menú y que como no era de libre disponibilidad del trabajador, debía ser remunerado.

En términos de rentabilidad, resultaba más favorable para el empleador el sistema anterior, ya que se pagaba el tiempo que se trabajaba, el tiempo de almuerzo no se pagaba (solo se fijaba su límite, ejemplo dos horas); con el nuevo sistema el patrono debía cubrir el tiempo de almuerzo como tiempo laborado (ya que el trabajador disponía libremente).



Al principio su imposición fue por lo mismo impugnada por los empresarios, pues si se tenía que pagar el período de almuerzo (media hora al menos), en seis días a la semana sumaba tres horas que no se trabajaba pero se tenía que pagar.

En un calendario de seis días laborables, esas seis medias horas implicaban que se trabajaban 45 en vez de 48 horas, de allí que el Artículo 116 del Código de Trabajo, ultimo párrafo todavía estipula que para la jornada diurna se pagan 48 horas por 45 efectivamente laboradas sin embargo esa disposición ya se aplica a cualquier tipo de jornada, continua o discontinua). Esa reducción de tres horas, para efectos de productividad representa un seis por ciento del costo de la mano de obra.

Así mismo, en más de alguna ocasión se presentaron objeciones, aún por parte de los grupos de trabajadores, que argumentaban que la implantación de la jornada continua permitía y, facilitaba, que el trabajador saliera antes de sus labores ordinarias y podrían buscar y colocarse en un nuevo empleo adicional. Con ello se afectaba su misma salud, pero además promovía el desempleo, pues inevitablemente aumentaba la oferta de la mano de obra. Se dijo por otra parte que la jornada continua afectaba las costumbres familiares la integración de la familia a la hora del almuerzo y en nuestro país, se dijo que era una mera copia del sistema americano. Cabe agregar que la ley no establece límites al período de almuerzo o intermedio entre los dos turnos.

Tradicionalmente ha sido de dos horas, pero la ley señala que los intervalos de descanso deben adoptarse racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y a las necesidades del trabajador.

“El período mínimo para ingerir alimentos es de media hora, que se computa como trabajo efectivo”.¹⁶

2.3.4 Jornada extraordinaria, o tiempo extraordinario

En los contratos de trabajo, o en su defecto en la ley, está contemplado un lapso de tiempo al día o a la semana, durante el cual el trabajador debe estar a disposición del empleador para ejecutar los servicios convenidos; y se le denomina la jornada laboral. Ese tiempo es el considerado ordinario y legal. El resto del tiempo diario corresponde y pertenece al trabajador. Sin embargo se contempla en la vinculación laboral un tiempo de labores extraordinarias en el que el trabajador fuera de las jornadas pactadas, se encuentra a disposición del empleador, debido a circunstancias imprevistas o especiales. Es decir, que en vez de disponer de su tiempo libre, lo dedique en beneficio del empleador en adición a la jornada ordinaria ya cumplida.

2.3.5 Reglamento interior de trabajo

Artículo 57: “Reglamento interior de trabajo es el conjunto de normas elaboradas por el patrono, de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos

¹⁶ Molina, Luis Fernando. Ob cit. Pág. 151



colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo”

No es necesario incluir en el reglamento las disposiciones contenidas en la ley.

Artículo 58: “Todo patrono que ocupe en su empresa diez o más; trabajadores queda obligado a elaborar y poner en vigor su respectivo reglamento interior de trabajo.”

Acuerdo Gubernativo 44 – 95:

Publicado en el diario oficial el 3 de octubre de 1995. Se expresa en los considerandos de este Acuerdo, entre otras cosas, que en la práctica existe “falta de uniformidad” y que por ello se faculta a la Inspección General de Trabajo para la elaboración de modelos, impresos en formatos que voluntariamente podrán ser adquiridos por la empresa.

Artículo 59: “Todo reglamento interior de trabajo debe ser aprobado previamente por la Inspección General de Trabajo, debe ser puesto en conocimiento de los trabajadores con quince días de anticipación a la fecha en que va a comenzar a regir; debe imprimirse en caracteres fácilmente legibles y se ha de tener constantemente colocado, por lo menos en dos de los sitios más visibles del lugar de trabajo o en su defecto, ha de suministrarse impreso en un folleto a todos los trabajadores de la empresa de que se trate. Las disposiciones que contiene el



párrafo anterior deben observarse también para toda modificación o derogatoria que haga el patrono del reglamento interior de trabajo”.

Artículo 60: “El Reglamento Interior de Trabajo debe comprender las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa; las relativas a Higiene y Seguridad en las labores, como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidentes, y en general, todas aquellas otras que estimen necesarias para la conservación de la disciplina y el buen cuidado de los bienes de la empresa.

Además debe contener:

- a) Las horas de entrada y salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y el período de descanso durante la jornada
- b) Lugar y momento en que deben comenzar y terminar jornadas de trabajo.
- c) Los diversos tipos de salarios y las categorías de trabajo a que corresponde.
- d) EL lugar, día y hora de pago.
- e) Las disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas.

Se prohíbe descontar suma alguna del salario de los trabajadores en concepto de multa. La suspensión del trabajo, sin goce de salario, no debe decretarse por más de ocho días. Ni antes de haber oído al interesado y a los compañeros de trabajo



que éste indique. Tampoco podrá imponerse ésta sanción en los casos expresamente previstos en el respectivo reglamento.

La designación de las personas del establecimiento ante quienes deben presentarse las peticiones de mejoramiento o reclamos en general y la manera de formular unas y otros.

- f) Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de labores de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores y las normas de conducta, presentación y compostura personal que estos deben guardar, según lo requiera la índole del trabajo” Según el análisis de los artículos anteriores se considera la obligación del patrono de tener por escrito el reglamento que va a regir a sus trabajadores en su empresa.

2.4 Concepto de dirección de empresa

¿Quién debe velar por el mejor aprovechamiento de todos los recursos? ¿Quién debe procurar que se combinen de la forma más apropiada para lograr la productividad máxima? Por supuesto debe de ser la dirección de la empresa.

Al ser consultado el autor Rolando Blake, especializado en dirección organizacional de empresas y autor del manual de Organización y Dirección de Empresas editado en el año de 1953 y según él: “En todo negocio llevado por



De tal manera las funciones de la dirección, talvez es la más difícil, porque consiste en hacer que otras personas deseen cooperar y lo logrará plenamente si consigue la participación gustosa de los trabajadores de todas las categorías.

2.5 Formas establecidas de dirección para reducir el contenido del trabajo.

Para el desarrollo de este tema es importante considerar lo siguiente:

Una hora – hombre es el trabajo de un hombre en una hora

Una hora – máquina es el funcionamiento de una máquina o parte de una instalación durante una hora.

Según Dickson Clark establece que “El contenido de trabajo significa la cantidad de trabajo invertido en un producto o proceso determinado, evaluado en horas – hombre o en horas máquina”.¹⁸

“ El contenido básico de trabajo es el tiempo que se invertirá en fabricar un producto o llevar a cabo una operación si el diseño o en especificación se lleva a cabo a la perfección y no hubiese pérdida de tiempo de trabajo por ningún motivo durante la operación aparte de las pausas normales que autorizan para descanso del obrero”,¹⁹ así pues se cree que el contenido básico de trabajo es el tiempo mínimo irreducible que se invierte sin efectuar un trabajo.

¹⁸ Dickson Clark **Aumento de la productividad consecuencia de la tecnología organizacional**. Pág. 11

¹⁹ Organización Internacional de Trabajo. **Manual de trabajo de industrias manufactureras**. Pág. 16



Éstas por lo general son condiciones evidentes teóricas que nunca se encuentran en la práctica; aunque a veces se logre una aproximación considerable particularmente en la industria.

2.6 Formas de dirección para reducir el contenido de trabajo y el tiempo improductivo

Se considera que la tarea de alcanzar la productividad máxima con los recursos existentes deberá ser siempre el resultado de la actuación de la dirección con la cooperación de los trabajadores, utilizando en algunos casos conocimientos científicos o técnicos especiales.

Según para Raúl Boyer “Dirigir es organizar y controlar las actividades humanas para obtener un resultado determinado.”²⁰

La palabra organizar que se utiliza en un sentido amplio comprende varias actividades como planificar, las diversas operaciones sobre la base de los datos disponibles, hacerlos ejecutar y coordinarlos entre sí.

Dirigir es tanto una ciencia como un arte, hay varios instrumentos y técnicas de dirección, algunos de los cuales trataré de examinar en éste trabajo que si se aplica correctamente producirán resultados que son posibles prever con bastante exactitud.

²⁰ Boyer, Raúl. **Flexibilidad del Trabajo en Europa** Pág. 230.



De acuerdo con Mauricio Birgin “Una técnica de dirección es un procedimiento sistemático de investigación, planificación o control susceptible de ser aplicado a todos los problemas de dirección de una categoría determinada donde quiera que se plantee”.²¹

Es posible adquirir esas técnicas en una clase o a través de un libro, pero la experiencia práctica siempre es necesaria antes de aplicarlas en la fábrica con ciertas garantías. No son técnicas inmutables como otras muchas que se aplican en la ciencia o la tecnología, generalmente deben adaptarse a las necesidades de la situación.

Como el objeto de la dirección son los seres humanos, ésta no podrá ser nunca absolutamente científica y es preciso considerarla en parte como un arte. Ello se debe que si, bien las técnicas científicas se aplican a la materia que se rige por leyes físicas conocidas, las técnicas, de dirección se aplican a personas, y de ellas depende su correcta aplicación.

Solo quien haya aprendido a conocer a la gente por medio de la experiencia podrá aplicar dichas técnicas con éxito.

Se presenta a continuación y muy brevemente en los párrafos siguientes el lugar que ocupa el estudio del trabajo entre las demás técnicas de dirección.

2.7 Formas de dirección para reducir el contenido de trabajo

Según el manual de la Organización Internacional del Trabajo que estudia sobre la

²¹ Birgin, Mauricio. **La denominaba flexibilidad laboral** Pág. 16



productividad en el trabajo redactado en Ginebra, Suiza en el año de 1962 y revalido en ese mismo lugar en el año 1989, preceptúa, "Cuando el diseño de un producto no permite utilizar los procesos y métodos de fabricación más económicos, ello se debe a que los diseñadores no conocen bien las prácticas de taller. Esto tiende a ocurrir con mayor frecuencia en la industria metalúrgica, y únicamente se evitará si el personal de la oficina de estudios y el de producción colaboran desde un principio."²²

Si el artículo ha de fabricarse en grandes cantidades o forma parte de una serie de productos similares fabricados por la empresa; su mejora debe llevarse a cabo en la fase de desarrollo del producto para que contribuya a facilitar la producción.

El personal de producción puede examinar los componentes, montajes y sufrir las modificaciones necesarias; antes de invertir dinero en producción, herramientas y equipo, también se puede realizar en la fase de modificaciones de diseño que eviten tener que suprimir demasiado material y los ensayos prácticos del producto para comprobar que éste reúne las condiciones técnicas necesarias.

De la misma manera el mismo estudio citado por la Organización Internacional de Trabajo menciona como ejemplos las Industrias Químicas y afines, la instalación experimental viene a ser el equivalente de la fase de desarrollo del producto.

²² Organización Internacional de Trabajo. Ob. Cit. Pág. 10



La especialización y la normalización que examinamos ya son técnicas por medio de las cuales es posible reducir la multiplicación de productos o de componentes y aumentar la importancia de las series de producción, con lo que sería posible utilizar procedimientos de fabricación en grandes cantidades. Si se exigen normas de calidad más elevadas de lo necesario para el buen rendimiento del producto será generalmente mayor el tiempo invertido en su fabricación por experimentarse mayor dificultad, para trabajar con un material inferior.

De conformidad con el acuerdo de la Industria Algodonera del Estado de la India, aparece un ejemplo de que un alumno del Centro de Productividad de aquel país, señaló un caso de esta naturaleza al efectuar una investigación sobre estudio del trabajo, observó: "Que los obreros experimentaban grandes dificultades, al colocar tuercas debido a sus diferentes tamaños, a pesar que eran productos normalizados teóricamente de las mismas dimensiones e intercambiables y pudo comprobar que el departamento de compras de la empresa los había adquirido de proveedores que no usan los habituales, porque resultaban algo más económicos." ²³ Entonces se puede ver si la calidad general del producto es demasiado baja, se experimentarán por falta de ventas.

Es preciso fijar con exactitud el nivel de calidad. Este ejemplo aunque no es parte de la realidad existente sirve para ejemplificar como pueden incidir en la mejora de las condiciones laborales del trabajador la mala calidad del producto, puesto que si esto es así aunque la productividad sea elevada, el producto no se venderá y en

²³ Ibid Pág. 15



consecuencia el trabajador no podrá obtener ninguna ganancia por su esfuerzo.

La dirección deberá conocer exactamente las necesidades del mercado y del consumidor así también conocer las técnicas de exigencia del producto mismo. Según el manual de Estudios del Trabajo de la O.I.T. las dos primeras pueden determinarse mediante el estudio de mercado y el estudio de las necesidades de la clientela. “Cuanto las consideraciones técnicas fijen el nivel cualitativo, tal vez sea necesario un estudio del producto para determinar la naturaleza del mismo.”²⁴

Corresponde al control de calidad o inspección asegurar que la producción de los talleres responda a la calidad exigida. Los encargados de ésta función deberán poseer información adecuada sobre el nivel cualitativo necesario que les permita asesorar a los diseñadores sobre la responsabilidad de modificar las normas de calidad para aumentar la productividad.

Sin embargo a lo largo de las últimas décadas, se ha registrado un crecimiento sistemático e intenso de la productividad del seis por ciento anual en los años 1960 – 73 y de tres por ciento en los 20 años siguientes, que no se ha traducido ni lejanamente en una reducción paralela de la jornada laboral.

El problema del paro, es en gran medida consecuencia de esa falta de sincronía entre el aumento de la productividad y la reducción de jornadas, hasta el punto de que puede afirmarse que en la actualidad no es posible concebir una sociedad de

²⁴ Organización Internacional de Trabajo . Ob. Cit.. Pág. 25



pleno empleo con la vigente jornada. Piénsese que en estos momentos se necesitan 25 personas para producir lo mismo que producían 100 en 1960.

Se propone en conjunto articulado de medidas:

- Jornada Laboral. Reducción de la jornada máxima legal a 35 horas semanales, en progresiva disminución hasta el año 2000 y como paso a posteriores y más ambiciosas reducciones, tal como la propuesta del CES de llegar a 32 horas semanales
- Limitación y control de las horas extraordinarias. Supresión de las horas extraordinarias, excepto las de fuerza mayor, y sustitución negociada por contratos de trabajo eventuales de las horas trabajadas por circunstancias de la producción. Los sindicatos junto con la inspección de trabajo elaborarán planes para controlar los excesos de jornadas, especialmente en las pequeñas empresas.
- Excedencias, años sabáticos y permisos para formación. Se abrirá la posibilidad (en la negociación colectiva) de excedencias, con reserva el puesto de trabajo y sustitución por otros trabajadores.
- Contrato de solidaridad y de tiempo parcial voluntario con sustitución, de los que se hablan más adelante.
- Disminución de la edad de jubilación de modo que permita la contratación de jóvenes para sustituir a los jubilados, reivindicación que no se ha abandonado en el resto de Europa y que en algunos lugares como en Francia, se está consiguiendo satisfacer en algunos sectores.



Creo convenientemente que para lograr el máximo de la productividad es necesario la intervención de todos los sectores de la comunidad como: gobiernos, empleadores, y trabajadores.

- Disponer de programas que tengan como fin el desarrollo económico
- Adoptar medidas necesarias para mantener el nivel de vida de empleo y establecer medidas para crear oportunidades de empleo para los desempleados y subempleados en el caso de los jubilados y para los que pudieran quedar sin empleo, como consecuencia de mejoras de la productividad en determinadas industrias.

Considero que esto se debe tener particular importancia en los países económicamente subdesarrollados o en vías de desarrollo en la que el desempleo constituye un grave problema. También es influyente el papel que deben desempeñar los empleadores y trabajadores. Se cree que la responsabilidad principal de lo que respecta al aumento de la productividad de una empresa corresponde a la decisión de la misma; solamente ella puede crear buenas relaciones humanas obteniendo así la cooperación de los trabajadores que es esencial para el éxito de la empresa.



CAPITULO III

3. La debilidad de la fuerza física del trabajador a causa del subdesarrollo técnico, en la implementación de la mano de obra no propuesta por el patrono

Según Guillermo Cabanellas define “la debilidad como la falta de vigor o escasez de fuerza; en muchas ocasiones esta clase de efectos se da a causa del agotamiento de la fuerza física que emplea el trabajador cuando se encuentra realizando cualquier actividad dirigida al trabajo, es por ello que se considera importante abordar este tema relacionado al Derecho del Trabajador.”²⁵

3.1 Derechos del trabajador

El trabajador es una persona que trabaja para vivir y vive mientras trabaja. Ello implica dos aspectos básicos del trabajador. Su derecho a la remuneración por sus servicios y su derecho a condiciones dignas de trabajo, esta última que se repite mucho aunque con perfiles indefinidos. Los derechos del trabajador están íntimamente vinculados con los deberes del empleador; es por ello que considero necesaria la capacitación de la persona trabajadora.

La legislación no contiene un detalle explícito de estos derechos; en todo caso, cualquier listado quedaría en breve superado en virtud del carácter evolutivo de esta disciplina jurídica.

²⁵ Cabanellas, Guillermo. Ob. Cit. Pág. 487



Por ello los derechos se desprenden del contenido mismo de las fuentes formales: en primer lugar, de la ley, de los pactos o convenios colectivos, de la costumbre y usos.

Es importante tener en mente la figura laboral de los derechos adquiridos en conjunción con la de la irrenunciabilidad de derechos. Como regulan los Artículos 103 y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Por lo mismo, el listado de esos derechos nunca va a estar completo, finalizado y dependerá de cada legislación, lugar de trabajo, la adquisición u otorgamiento de prerrogativas adicionales.

Es claro que el principal derecho de los trabajadores es el de recibir puntualmente su salario, comprendiéndose dentro de este contexto todas aquellas prestaciones que debe recibir a cambio de su trabajo.

Existen algunos derechos que se consideran inmersos en determinados Contratos de Trabajo. Entre ellos: habitación, aprovechamiento de frutos y leña, educación básica, alfabetización, etc., y que por ser novedosos o de aplicación muy particular, no han merecido mayor atención legislativa.

Existen otros derechos que en otras legislaciones y doctrinas de avanzada, se pretende plasmar en forma genérica o intrínseca al contrato laboral y que en nuestro medio se ventilan únicamente a nivel de ciertas negociaciones colectivas,



entre ellos; capacitación y adiestramiento, esparcimiento, escalafón, preferencia, antigüedad, vivienda, estabilidad laboral y otros.

Artículo 103 Tutelaridad de las leyes de Trabajo. “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajador son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y entendería a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.

Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley, establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica”

Artículo 106 “Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. O serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.



En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretará en el sentido más favorable para los trabajadores”

3.2 Derechos que debe conocer el trabajador según el encuadramiento de la ley en cuanto a la relación laboral.

Del contrato de trabajo dimanar para las partes una variedad de derechos y obligaciones, que exceden el esquema simple de trabajo – salario; es cierto que en esa fórmula se enmarcan las principales obligaciones, pero el fenómeno laboral es tan extenso y rico en cuanto a la interacción humana, que se asimilan a la relación de otros presupuestos y obligaciones. No todos son de contenido económico ni tampoco son fáciles de mensurar y/o fiscalizar; ello no afecta su validez de vigencia.

Entre el trabajador y el empleador existe un vínculo de carácter jurídico. En virtud del mismo, las partes adquieren derechos y se imponen obligaciones. Los derechos derivados del contrato pueden exigirse, pero también deben observarse las obligaciones que aquel impone. Si el acto de contratación es libre, una vez entablado el vínculo jurídico, las partes deben atenerse a sus lineamientos. Según el análisis de los artículos anteriores indican la protección que posee la clase trabajadora y que por ningún motivo el empleador puede obligar al trabajador para que renuncie a los derechos que le asisten otorgados por la ley.



Se hace necesario recalcar que los encargados del manejo de personal, deben conocer detalladamente estas obligaciones y derechos, de tal forma que conozcan los derechos de los trabajadores y al mismo tiempo eduquen a estos en cuanto a los derechos de los empleadores. Si a todo derecho corresponde una obligación y viceversa, en la medida que sean más los derechos de los trabajadores, proporcionalmente mayores deben ser sus obligaciones frente al empleador.

La visión parcializada, bastante extendida por cierto, de que el derecho laboral está constituido concretamente para dar derechos a los trabajadores, no ha hecho más que distorsionar un panorama que en su esencia es jurídico, dando fábula a que los trabajadores cada vez exijan más derechos ignorando lo relativo a las obligaciones correlativas. Esa insistencia, si bien congruente con los inicios de esta disciplina, puede crear un efecto contraproducente, fomentando el desempleo y opacando la armonía en el marco social, contrario a los fines que se propone. El derecho laboral si otorga derechos a los trabajadores, pero no está creado únicamente para ello.

Por otra parte, el análisis de las respectivas obligaciones y deberes, tiene importancia para definir los alcances de la relación laboral y en cuanto a determinar si el incumplimiento de las respectivas obligaciones afecta o no el vínculo contractual entre las partes.



3.3 Obligaciones del empleador

Según el autor Luis Fernando Molina “Las obligaciones del empleador pueden dividirse así”²⁶

Por su contenido:

- a) Obligaciones no patrimoniales o éticas.
- b) Obligaciones patrimoniales.

Por su origen:

- a) Obligaciones legales.
- b) Obligaciones contractuales.

Por su beneficiario o acreedor:

- a) Frente a un trabajador
- b) Frente a los trabajadores
- c) Frente a las asociaciones laborales
- d) Frente a las autoridades laborales

3.3.1 Por su contenido

Respecto de la primera clasificación, algunos tratadistas distinguen deberes éticos y deberes económicos o patrimoniales. A los deberes éticos se les llama también personales o no económicos, ya que no son valubles en dinero, aunque si tienen repercusiones económicas. Los deberes económicos se centran en la figura del salario y de las demás prestaciones de tipo económico.

²⁶ Molina Ob. Cit. Pág. 163.



3.3.2 Deberes no patrimoniales o éticos

Si bien no están claramente definidos en la doctrina, pueden comprenderse dentro de ellos:

Deber de respeto a la dignidad del trabajador

“El trabajador como persona que es, tiene derecho a que se le respete como tal, pues el hecho de que preste sus servicios y se someta a determinados lineamientos del patrono, no implica una disminución de sus derechos intrínsecos como persona.”²⁷

En su forma más primaria, éste debe implicar que el patrono debe abstenerse de maltrato, de palabras o de obra. No solo es un principio básico de las relaciones laborales, sino que de las mismas relaciones interhumanas. Los insultos, la violencia, los actos humillantes, son expresiones que atentan contra esas obligaciones que el empleador tiene.

La violación de este deber puede dar lugar a sancionar de diferente orden:

De carácter contractual: El pago de la indemnización en caso de despido injustificado.

De carácter administrativo: Multas si el hecho es constitutivo de falta; y si fuera delito, responsabilidad penal.

²⁷ Mólina Luis Fernando, Ob. Cit. Pág. 101.

Responsabilidad sindical: No se da en Guatemala. En otros países, la violación del patrono de determinada norma sindical, produce una sanción al patrono por parte del sindicato de su empresa.

Deber de higiene y seguridad en el trabajo

Se diversifica en dos direcciones:

En sentido de evitar las causas que interrumpan súbitamente la capacidad de trabajar; o sea, a medidas para evitar accidentes de trabajo (seguridad en el trabajo). En sentido de evitar las causas que lentamente producen el mismo resultado, como enfermedades profesionales (gases tóxicos, emanaciones, calores excesivos, etc.) enfermedades comunes.

A este respecto, el Artículo 197 del Código de Trabajo, establece que “Todo empleador esta obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, salud y moralidad de los trabajadores”.

Por su parte, el Artículo 61, literal K, de dicho código redarguye que en los establecimientos donde la naturaleza del mismo lo permita, se debe tener el número suficiente de sillas para el descanso de los trabajadores.

Sin embargo, en muchos casos, irónicamente, el mismo trabajador es quien se niega a adoptar las medidas de protección, alegando que no está acostumbrado a ellas. Por ejemplo, en una fábrica de camas, los trabajadores que preparaban el



algodón no usaban las mascarillas que se les ofrecían; en otra fabrica de químicos, no realizaban el lavado de manos que se requería.

Aunque estos casos deben evitarse, se ven por lo general en un estrato de menor cultura de laborantes. En el sector de la construcción, algunos operarios llegan a niveles temerarios al laborar desprotegidos en los andamios exteriores de muchos edificios. La responsabilidad por la seguridad debe compartirse.

c) Deber de ocupación efectiva

El empleador tiene derecho a que el trabajador preste sus servicios, a su vez, al trabajador le asiste un derecho a trabajar. EL patrono tiene el deber de ocuparlo efectivamente.

Se paga un salario a cambio de un servicio, actividad u obra. No puede desvirtuarse la esencia misma de esta contratación, la bilateralidad de las prestaciones debe manifestarse a lo largo de toda su vigencia. El hecho de que el empleador pague su salario no es motivo suficiente para mantenerlo desocupado. EL trabajador debe perfeccionar su arte u oficio mediante la ejecución del mismo. Esta obligación se marca más en determinadas actividades.

d) Deberes administrativos

“El empleador debe cumplir las formalidades que la ley prescribe, por lo general,



en beneficio del trabajador”²⁸

Entre ellas, la suscripción y registro del contrato de trabajo. Evitar informes estadísticos dentro de los dos primeros meses de cada año, a efecto de que las oficinas administrativas de trabajo tengan una panorámica más clara de la situación laboral de entorno.

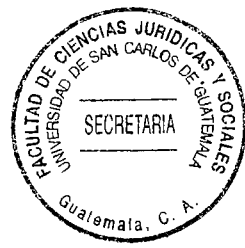
Otros deberes relacionados son: La extensión de constancia de vacaciones, conforme lo establecido en el Artículo 137 del Código de trabajo. Adicionalmente, corresponde al empleador extender cartas de información acerca del desempeño laboral o carta de recomendación en su caso (Artículo 87 del Código de Trabajo).

e) Deberes adicionales

Formación, capacitación, preferencia.

La motivación y promoción de los empleados son en los últimos años, objeto del estudio por parte de los especialistas de la administración de personal e ingeniería industrial. Estudios que se implementan bajo la convicción de que un trabajador en su puesto de trabajo, desarrolla mejor sus actividades.

²⁸ Molina, Luis Fernando. Ob. Cit. Pág. 130



f) Deberes patrimoniales

“Los deberes patrimoniales comprenden el pago efectivo en moneda o en especie, de las cantidades, que conforme el Contrato Laboral, corresponden al trabajador.” Entre ellos destaca el pago del salario en cualquiera de sus formas (comisión, bonificación), de las horas extraordinarias, de los salarios diferidos (aguinaldo y bono 14), de las indemnizaciones, en su caso, etc... en consideración especial merecen las vacaciones, que comprenden una prestación no dineraria, pero que incluye el salario de esos días en que se descansa.

g) Obligaciones legales

Según el Código de Trabajo; se derivan directamente de la ley, así como las contractuales tienen su origen en un acuerdo entre las partes. Las primeras contienen por lo general garantías mínimas, tales como el salario mínimo, el período mínimo de vacaciones, el aguinaldo y bono 14, los asuetos, el bono – incentivo, etc.; o máximas como en el caso de las jornadas diurnas o semanales de trabajo. Las contractuales son producto de una negociación particular patrono – trabajador, y son el contenido del contrato de trabajo; por el principio evolutivo del derecho laboral, en las condiciones del contrato, que reflejan las obligaciones, cambian constantemente en beneficio del trabajador (mejor salario, mayor período vacacional, bonificaciones, etc.); también puede emanar de acuerdos colectivos, pactos o convenios, en los que se obtienen mejoras.



Estas ventajas contractuales se convierten en legales, debido al principio de los derechos adquiridos de los trabajadores, plasmado en la “Constitución Política de la República de Guatemala” (Artículo 49 del Código de Trabajo), si bien se dan, es como consecuencia del Contrato de Trabajo.

Adicionalmente esta diferenciación tiene repercusión sobre la materia de la prescripción negativa, que es la forma de la extensión de las obligaciones (Artículos 263 y 264 del Código de Trabajo).

De la ley deriva todo derecho que está consignado en su texto; estos derechos son generales y aplicables a todos los contratos, aunque no se hayan detallado en el mismo Artículo 22: “En todo contrato de trabajo deben entenderse incluidos, por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el referido Código, sus reglamentos y demás leyes de previsión social”. Estos derechos prescriben en el término de dos años. (Artículo 264 del Código de Trabajo). Del contrato de Trabajo se derivan las cláusulas contractuales que no están consignadas en la ley y que por lógica deben superar a las normas legales. Estos derechos que se derivan del Contrato de Trabajo, deben prescribir en el término de cuatro meses, desde la fecha de terminación de dichos contratos. Sin embargo, en la práctica se ha acostumbrado establecer también en dos años este grupo de derechos, es decir, por costumbre generalizada se aplica un criterio más favorable al trabajador, cuanto es fijarle en un plazo mayor la posibilidad de su prescripción.



3.4 Por su beneficiario o acreedor

En algunos casos se entremezclan estas obligaciones, pero pueden perfilarse las categorías siguientes:

1. Directas frente a un trabajador
2. Generales frente a los trabajadores
3. Frente a las asociaciones laborales
4. Frente a las autoridades administrativas

3.4.1 Directas frente a un trabajador

Como anteriormente se indicó, frente a cada uno de sus trabajadores el patrono tiene los deberes patrimoniales y éticos señalados. El acreedor de esos derechos, un trabajador individual, será el primero en exigir el cumplimiento de esas obligaciones. En caso de incumplimiento, planteará las exigencias o acciones legales pertinentes, a efecto de hacerlas efectivas. Reclamará sus vacaciones, el pago de sus horas extras, el pago de su aguinaldo.



3.4.2 Directas frente a los trabajadores

Los trabajadores, como grupo, como colectividad, son también titulares de derechos, los cuales se denominan derechos colectivos o aún derechos sociales (aunque esta última definición tiene diferentes aceptaciones).

- Frente a las asociaciones legales

En primer lugar, el empleador debe permitir que sus trabajadores gocen de plena libertad para asociarse, ya sea a nivel informal en forma de grupos coaligados o en estado más formal, como los sindicatos.

Ello responde al principio de la libertad sindical plasmado en nuestra legislación Artículo 209 del Código de Trabajo. Una vez organizado el grupo de los trabajadores, supone una pronta o inmediata negociación colectiva, ya sea un simple convenio o un pacto completo. En ambos casos, el empleador tiene la obligación de negociar.

El Artículo 51 del Código de Trabajo establece que el patrono está obligado a negociar con el respectivo sindicato y por su parte, el Artículo 374 del mismo Código, regula que el patrono o sus representantes no pueden negarse a recibir a los representantes de los trabajadores (comités adhoc) que se prestan a negociar.

Adicionalmente el empleador debe actuar como agente retenedor del sindicato, cuando así se le solicite, en cuanto realice los pagos de salarios al tenor de los mencionados en el Artículo 61, literal i, del Código de Trabajo.



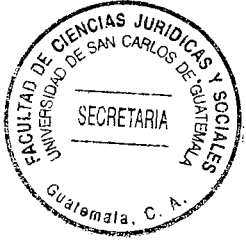
que prescribe la obligación de “deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que lo corresponda a pagar a su respectivo sindicato o cooperativas.

- Administrativas

Como las contenidas en el Artículo 61, literales a, f, h, j, que extractándolas son:

Enviar informes de egresos por salarios, nombres y apellidos de trabajadores, etc. Dentro de los dos primeros meses del año. Permitir la inspección y vigilancia de la empresa por parte de autoridades de trabajo. En conclusión se puede observar que no existe implementación de propuesta de especialidad de la mano de obra por parte del patrono.

Como se puede apreciar que en los Artículos anteriormente citados se establecen normas específicas, pero no figura la especialización de la mano de obra del trabajador en el cual se propondrá en el capítulo siguiente.





CAPÍTULO IV

4. Historia del derecho laboral guatemalteco

Los contratos de trabajo, cuyos antecedentes más lejanos y generales pueden localizarse en la tradición del derecho romano, que no era extraña en el mundo occidental del que formaba parte España, se reflejan en Guatemala, cuando permiten que se celebren ante un notario y en presencia de testigos, que en muchos casos, eran uno de los principales del pueblo y al que pertenecía el indígena contratado, de los cuales se suponía que se celebraba libremente, así mismo, en cláusulas específicas, la clase de trabajo contratado, el salario convenido, las condiciones en que se prestará el servicio, así como otras exigencias de las partes, para asegurar el cumplimiento de la convención o arreglo aprobado. Mucho de los contratos se registraron en libros de protocolos de los escribanos, que todavía se guarda, por ejemplo: Los que se encuentran en el Archivo General de Centroamérica, no pueden definirse exactamente como un instrumento para establecer una prestación forzosa de servicios, aunque no por ello carecían de la coercitiva que deriva de su carácter legal específico.

Por otro lado, no se puede negar que en las particulares circunstancias de la sociedad colonial guatemalteca del Siglo XVI, y aún de las centurias siguientes, las partes contratantes podían disponer de una equitativa capacidad contractual y tampoco de la misma posición de poder que indudablemente se refleja en la factura y ejecución de un contrato, pero ello, en mayor o menor grado, es un



elemento inherente a casi todos los compromisos de tipo jurídico.

En todo caso, los indígenas disponían también, de los recursos legales para impugnar un contrato irregular, así como el cumplimiento, doloroso o no, de este tipo de instrumentos.

Los libros de protocolos, a los que se ha hecho referencia, datan principalmente, desde 1570 y de los años siguientes, y se refieren a una enormidad de servicios. En un caso muy especial, por ejemplo: un arriero fue contratado para conducir un patacho de mulas, en un viaje de ida y vuelta a la ciudad de México, con derecho a comida, bebida y un salario determinado, durante los siete meses que duraría el compromiso.

Los libros citados asimismo contienen contratos que se refieren a servicios prestados por vaqueros, panaderos, labradores, trabajadores en los obrajes de añil, sirvientes, entre otros. En la categoría de servicios sancionados por medio de contratos legales se incluían los contratos de aprendizaje, y por medio de los cuales un maestro artesano y alguien que se proponía aprender el oficio respectivo, adquirirían derechos y obligaciones recíprocas, claramente establecidos en el instrumento jurídico. Esta era una modalidad vinculada al sistema de los gremios artesanales, introducido por los españoles.

Aún cuando a mediados del Siglo XVI se comenzó a disponer de mejores caminos y de animales de tiro, los tamames se utilizaron todavía por mucho tiempo, en



condiciones realmente insufribles para los indígenas. En efecto se les usaba todavía en jornadas de 300 a 600 kilómetros, para el transporte de cargas que oscilaba entre las 75 y 100 libras.

Las condiciones en las que se trabajaban en las provincias de Guatemala, Honduras y Nicaragua causaron la muerte de cientos de estos servidores de los españoles. Las denuncias recibidas por la Corona de España en relación con las condiciones inhumanas en las que trabajaban los tamames obligaron a que, desde 1529, se tratara de regular las prestaciones de servicios en aspectos como las distancias, el peso de los objetos transportados, el alquiler o traspaso de los derechos sobre aquellos cargadores, entre otros.

Las leyes nuevas, aún cuando aceptaron las existencias de los tamames impulsaron medidas para controlar el pago de los salarios, los excesos en las cargas transportadas, las distancias y otros aspectos de aquel tipo de trabajo que se imponía a la fuerza a individuos supuestamente libres.

Concepto doctrinario de contrato:

Pacto establecido con ciertas formalidades entre dos o más personas en virtud del cual se obligan recíprocamente a ciertos actos o cosas.

4.1 El contrato de trabajo individual

Tiene como objeto crear, modificar o extinguir un acuerdo para crear una obligación a cambio de una retribución de cualquier clase o forma, teniendo como característica su bilateralidad o sea entre patrono y trabajador, constituyendo por ende, el cumplimiento de todas las garantías mínimas que regula la Constitución Política de la República en relación al derecho laboral y por ello, no siempre se cumplen a cabalidad todas las formalidades que regula la ley en cuanto a la redacción de los contratos, ya que muchas veces se adhieren cláusulas que violan o tergiversan las garantías mínimas que goza el trabajador.

4.2 Contrato de trabajo colectivo

“El contrato Colectivo de Trabajo es el que tiene como característica su multilateralidad y declaración de voluntad de varias personas que tiene por objeto un bien común que satisfaga sus necesidades a través de una remuneración por la prestación de sus servicios en forma colectiva ya que su momento de formación es a través del indicio de la relación de trabajo, su conocimiento y recepción señalándose así los elementos esenciales.”²⁹

²⁹ López Larrave Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal**. Pág. 20



4.3 Concepto de derecho

Conjunto de principios y reglas que están sometidas las relaciones humanas en toda sociedad civil, y a cuya observancia pueden ser competidos los individuos por la fuerza.

Consciente de lo que la doctrina establece, y con el propósito de ampliar, el presente análisis que nos ocupa para un mejor desarrollo laboral, considero necesario hacer énfasis en el derecho de trabajo.

4.4 Definición de trabajo

Trabajo: Es toda actividad que realizan las personas para crear, modificar la estructura natural de las cosas y suplir las necesidades de estas o de otros.

Fuente de Trabajo: Es la creación generadora de actividades, las que benefician a personas determinadas para la obtención de un capital y suplir sus necesidades de subsistencia.

Desempleo: Actividad pasiva del trabajador, a consecuencia de no existir una fuente de trabajo o actividad a crear o modificar.



4.5 A continuación se describen los siguientes principios que inspiran al derecho de trabajo

4.5.1 Principios de tutelaridad

La legislación establece que la tutelaridad, trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente, y señala que el derecho del trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación.

4.5.2 Principio evolutivo

Este principio señala que el derecho de trabajo se encuentra en constante movimiento. Toda rama jurídica debe mantenerse viva, esto es, saber adaptarse a las diferentes circunstancias cambiantes del que hacer humano. Sin embargo el derecho que nos ocupa está imbuido de una dinámica muy característica, que se deriva precisamente de su permanente vocación de proteger al trabajador.

4.5.3 Principio de obligatoriedad

Para que el derecho de trabajo pueda cumplir con su contenido, debe ser aplicado en forma coercitiva, esto, se debe intervenir en forma coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador. Se establece a un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites,



independientemente de los acuerdos contractuales. Caso contrario, este derecho, vendría a ser una simple enunciación de buenas intenciones.

4.5.4 Principio de realismo

Si el derecho de trabajo procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad los diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado.

4.5.5 Principio de sencillez

Desde luego que el derecho laboral va dirigido a un sector abundantemente mayor de la población, que en términos generales no accede a altos niveles de preparación y educación en general; este derecho debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación; ello sin perjuicio de su sustentación jurídica ni de los requisitos formales básicos.

Este principio se materializa con mayor relevancia en el derecho procesal de trabajo, en donde se invoca constantemente su vocación no formalista en beneficio de esa gran mayoría de trabajadores.

Sin embargo, deben establecerse claramente ciertos límites a esa proclamada



informalidad, a riesgo de afectar su propia estructura y orden sistemático proclive a un abandono. No se trata de una disciplina anti-formalista como dicen algunos; en todo caso es no formalista ya que ciertas formalidades nunca deben pasar por alto, toda vez que se comprende dentro del mundo jurídico.

4.5.6 Principio conciliatorio

Mas allá de la pugna entre el capital y el trabajo, de los intereses contratados de patronos y trabajadores, el elemento nutriente de esta rama jurídica es su vocación conciliadora. No se trata de atacar a los empleadores ni de limitar a los trabajadores. Siempre habrá puntos opuestos entre ellos.

Pero así como el derecho debe buscar la armonía dentro del contexto de una sociedad, el derecho de trabajo está llamado a cumplir una misión muy importante y delicada, como lo es lograr la sincronización de las partes de la producción, a efecto de beneficiar a la sociedad en su conjunto. Y así proclama el primer párrafo de la Carta Magna, expresamente consignada en el Artículo 103 que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias. Por su parte, las consideraciones del Código de Trabajo invocan, una mayoría social en el cuarto considerando literal f; y a lo largo de las leyes laborales se debe tomar en cuenta fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social Artículo 17 del Código de Trabajo; así mismo el Artículo 274 del mismo cuerpo legal hace resaltar que una de las funciones principales del Ministerio de



Trabajo es, armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

4.6 Características del contrato de trabajo

Las principales características del contrato de trabajo son:

4.6.1 Bilateral

De él se derivan obligaciones principales para las dos partes, siendo básicamente la prestación del servicio y el pago del salario. También se le llama a este tipo de contrato de obligaciones recíprocas o sinalagmáticos.

4.6.2 Consensual

Para su perfeccionamiento basta el consentimiento de las partes, a diferencia de los Contratos Reales, que necesitan del consentimiento y además la entrega de la cosa.

4.6.3 Oneroso

Implica una prestación mútua de contenido económico: En un caso el pago del salario y el otro la prestación de sus servicios.



4.6.4 Principal

No depende para su validez de ningún otro tipo de contrato.

4.6.5 De contrato sucesivo

El cumplimiento de las obligaciones que se da en etapas o acciones sucesivas, es decir, que no se agota en una o determinadas prestaciones.

4.7 Autonomía del derecho de trabajo

4.7.1 El derecho

En su conjunto, es una creación del hombre, que se pone a sus servicios para regular las interrelaciones que se derivan de la actividad de los mismos hombres. Conforme se cumplía la gama de actividades humanas, así también se cumplía la necesidad de que surjan nuevas normas para regular precisamente esas funciones. Esta necesidad crece constantemente, ya que el progreso de los pueblos se traduce siempre en una diversificación de las acciones humanas.

En respuesta a esa exigencia, el ordenamiento jurídico se ha ido amoldando y ampliando para ir comprendiendo nuevas interrelaciones en la medida que una comunidad lo demande es por ello que ha ido creciendo el derecho a la par del que hacer humano, de forma tal que se observa una constante actividad creación al del derecho.



Por regla general las nuevas disciplinas jurídicas van surgiendo de otras con las cuales guardan mayor afinidad y que les han dado acogida hasta que la nueva rama pueda identificarse como una disciplina propia, se considera que la autonomía del derecho del trabajo es:

4.7.2 Autonomía legislativa

La cual llegó a su momento culminante la enunciación de derechos de orden laboral, en un texto constitucional, lo que sucedió por primera vez con la Constitución Mexicana de 1917; después la Constitución de Nicaragua 1939 y paulatinamente hasta la Constitución de Guatemala en 1945.

Además, como producto de lo anterior, fueron surgiendo Códigos de Trabajo en Guatemala, 1947, así como una fecunda producción de leyes de toda categoría de orden laboral, a lo que debe adicionarse la ley profesional, esto es el pacto colectivo.

4.7.3 Autonomía jurisdiccional y administrativa

Las diferencias y disputas originadas del hecho de la prestación de trabajo son dirigidas en la gran mayoría de países, por un tribunal específico y privativo, las cuestiones administrativas de trabajo son manejadas por organismos dedicados exclusivamente a asuntos laborales: En nuestro medio funcionan los tribunales de Trabajo y Previsión Social, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Las Salas



de Trabajo y Prevención Social, La Inspección de Trabajo.

4.7.4 Autonomía científica y didáctica

Son las cátedras impartidas en los salones de las facultades de las Universidades desde hace mucho tiempo de estudio del derecho de trabajo o derecho laboral.

Más sin embargo, la importancia y extensión de nuevas formas de organización productiva y societaria, en un contexto de internalización creciente de las actividades por parte de las empresas, ha dado lugar a regulaciones legales que establecen derechos de información para la representación de los trabajadores, siendo necesario:

Facilitar la información por parte de las empresas principales y contratistas a sus trabajadores y a la representación legal del mismo sobre los procesos de subcontratación, lo que contribuirá a la seguridad del empleo y al cumplimiento de las condiciones laborales establecidas legal y convencionalmente.

Facilitar información por parte de la empresa usuaria a los representantes de los trabajadores sobre los contratos y entregándoles una copia básica del contrato de trabajo o de la orden de servicio.

Informar a los trabajadores sobre los medios de coordinación fijado para proteger y prevenir los riesgos laborales en el centro de trabajo, en los términos previstos en el Artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.



Estas nuevas modalidades de organización productiva y societaria, que en ocasiones revisten una notable complejidad, no deben suponer la inaplicación de la regulación convencional correspondiente, o cesión ilegal de trabajadores.

Una de las formas innovadoras de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías es el teletrabajo, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa.

Partiendo del reconocimiento por los interlocutores sociales del teletrabajo como un medio de modernizar la organización del trabajo para las empresas, y conciliar vida profesional y personal para los trabajadores, se considera oportuno establecer algunos criterios que pueden ser utilizados por las empresas y por los trabajadores y sus representantes como base para mantener el equilibrio necesario entre flexibilidad y seguridad, así como para mejorar la productividad de las empresas:

El carácter voluntario y reversible del teletrabajo, tanto para el trabajador como para la empresa.

La igualdad de derechos, legales y convencionales, de los teletrabajadores respecto a los trabajadores comparables que trabajan en las instalaciones de la empresa.



4.8 Órganos que intervienen a la vigilancia en el derecho laboral

El servicio de vigilancia de las oficinas laborales se encuentra a cargo del Ministerio de Trabajo y Prevención Social, por medio de la Inspección General de Trabajo, la cual realiza dichas inspecciones a través de inspectores y trabajadores.

La Inspección General de Trabajo es la encargada de velar porque los patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes laborales, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social que se encuentre en vigor o que se emitan en el futuro.

El Ministerio de Trabajo y Prevención Social, por mandato legal, tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y previsión social, y debe velar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes entre patrono y trabajadores.

El Ministerio de Trabajo y Prevención Social tiene las siguientes dependencias:

1. Departamento administrativo
2. Inspección General de Trabajo
3. Comisión Nacional del Salario

Tomando como base que el derecho de trabajo debe constituir un conjunto de normas sencillas, dinámicas, claras y desprovistas de formalismo que permitan administrar justicia en forma pronta y cumplida. En este sentido, se debe mejorar la aplicación de justicia en nuestro país, por parte de los administradores de



justicia, para que los juicios que se tramiten ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social se lleven a cabo en el menor tiempo posible, con el objeto de que los problemas que se planteen ante dichos tribunales se resuelven con la celeridad que el caso demanda, tomando como base que los trabajadores que acuden a dicha dependencia son la parte económicamente débil de la relación laboral, y es necesario que sus demandas en contra de sus empleadores se resuelvan rápidamente porque de estos juicios es el sustento de ellos y de sus familias.

Considerando que el régimen económico social de la República de Guatemala se funda en los principios de justicia social, dentro de los cuales se encuentra lo relativo a que todo trabajo debe ser equitativamente remunerado y el referente a la fijación y revisión periódica de los salarios y condiciones de trabajo, a través de los mecanismos legales correspondientes; es por ello que se ha hecho necesario introducir reformas al Código de Trabajo que faciliten la fijación y revisión periódica de los salarios mínimos, así como ajustar los salarios de los trabajadores al servicio de la iniciativa privada; en este sentido debe hacerse a través de un proyecto analizando con seriedad y bajo las condiciones reales económico – social del momento, para el logro del verdadero efectivo cumplimiento de las mismas, porque en nuestro ordenamiento jurídico todas las leyes que regula las condiciones de trabajo y sus vigilancias son vigentes pero no positivas.

Además es necesario, por igual, que la Inspección General de Trabajo, como sus dependencias, lleve un servicio de vigilancia en las oficinas laborales, verdaderamente efectivo, para que las condiciones de los trabajadores mejoren,



atendiéndoles en forma eficaz, a través de asesoramiento eficaces para que logren hacer valer sus derechos y por ende, se cumplan los principios contenidos en la Carta Magna y en las leyes laborales, para una verdadera mejora en la calidad de vida de los guatemaltecos, lo que conlleva al desarrollo positivo del país.

4.9 Condiciones para poder mejorar el servicio de vigilancia de las oficinas laborales encargadas

1. Que la Inspección General de Trabajo, como dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cumpla a cabalidad con lo estipulado en las leyes de carácter laboral y previsión social haciendo efectivo los derechos de los trabajadores.
2. Que la Inspección General de Trabajo, a través de sus inspectores revisen periódicamente los distintos centros de trabajo, con el objeto de dichos centros cumplan con todas las garantías y los derechos mínimos de los trabajadores.
3. Que se formule un Reglamento Interno de Trabajo por los patronos que tengan a su cargo más de 10 trabajadores y que dicho reglamento lo apruebe la Inspección General de Trabajo, para verificar que llena los requisitos de ley.

4. Que el trámite administrativo que se lleva a cabo en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, sea breve como la parte judicial, con el fin que se hagan valer con rapidez los derechos de los empleados.
5. Que el Ministerio de Trabajo contrate inspectores, para examinar las funciones que llevan a cabo otros inspectores de Trabajo y Previsión Social para un debido desarrollo de sus actividades.
6. Que los inspectores encargados de vigilar los distintos centros e instituciones de trabajo, tengan amplio conocimiento de las leyes laborales vigentes, para su correcta y pronta aplicación,

4.10 Definición de inspección de trabajo

El organismo administrativo tiene a su cargo la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y la imposición de sanciones para los casos de infracción del mismo. Llámese también policía del trabajo. Por lo tanto, que cumpla realmente con su labor como tal.

1. La exhortación a la comunidad internacional que se preocupa por los trabajadores para que coopere técnica y financieramente, para implementar las medidas que conduzcan a modernizar y profesionalizar el sistema refiscalización de los derechos laborales en Guatemala.



2. La capacitación del personal fiscalizador para que trabajen profesional y técnicamente bien.
3. Existe un vacío legal en este aspecto que debe ser objeto de una iniciativa de ley en base al principio de tutelaridad, como mandato constitucional.

4.11 La fiscalización de los derechos laborales

El Estado tiene obligaciones indeclinables en la tarea de superación de las iniquidades y deficiencias sociales, tanto mediante la orientación del desarrollo como a través de la inversión pública y de la presentación o prestación de servicio sociales universales. Asimismo, el Estado tiene obligaciones específicas por mandato constitucional de procurar el goce efectivo, sin discriminación alguna de los derechos relacionados al trabajo, entre otros. De esto se puede decir que la superación del desequilibrio social histórico que ha vivido Guatemala y la consolidación de la paz requieren de una política decidida por parte del Estado y del conjunto de la sociedad.

También se puede decir que el Estado tiene obligación de desarrollar con metodologías adecuadas y eficientes, programas de fiscalización relacionadas al derecho laboral en las comunidades y empresas, para la reconversión y actualización técnica de los trabajadores, con el apoyo de los sectores que pueden cooperar en ese empeño.



La fiscalización de los derechos del trabajo es un derecho hondamente democrático, porque se orienta a obtener la significación económica y moral de los trabajadores que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que solo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad de una fiscalización derecha a todos esos derechos relacionados al trabajo.

Mediante una política económica orientada a incrementar la utilización de mano de obra, se puede crear las condiciones que permitan alcanzar niveles crecientes y sostenibles de ocupación, reduciendo fundamentalmente el subempleo estructural y permitiendo elevar progresivamente el ingreso real de los trabajadores; ya que el trabajo es fundamental para el desarrollo integral de la persona, al bienestar familiar y al desarrollo socioeconómico del país. En este sentido, la política del Estado en materia de trabajo es determinante para una estrategia de crecimiento con una justicia social hecha y derecha, relacionada a los derechos laborales.

Por medio de la fiscalización de los derechos laborales se puede propiciar medidas concertadas con los distintos sectores sociales, tendientes a incrementar la inversión y la productividad, en el marco de una estrategia general de crecimiento con estabilidad y equidad de esos derechos laborales en los cuales se pueden incluir aquellos referentes al salario mínimo, el no pago, retención y retraso de salarios, las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo y el



ambiente en que deba prestarse.

En vista de la urgencia y problemática de dicha fiscalización de los derechos laborales, se debe desconcentrar e incrementar los servicios de inspección laboral que favorezcan la capacidad de fiscalización del cumplimiento de las normas laborales de derecho interno y las derivadas de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala, prestando particular atención a la fiscalización del cumplimiento de los derechos laborales, tales como: los derechos laborales de mujeres, trabajadoras o trabajadores agrícolas, emigrantes y temporales, trabajadoras de casa particular, menores de edad, ancianos incapacitados, y demás trabajadores que se encuentren en una situación de mayor vulnerabilidad y desprotegidos.

Al hablar de todo esto, se puede decir que todos los sectores sociales del país a través del Estado exhortan a la comunidad internacional a otorgar la cooperación técnica y financiera que sea requerida para la implementación inmediata de todas las medidas que conduzcan a la modernización y profesionalización del sistema de fiscalización de los derechos laborales en Guatemala.

Por último, se puede decir que la fiscalización de los derechos laborales es la herramienta clave para que el Estado pueda cumplir con sus obligaciones constitucionales y en particular, aquellas relacionadas con los derechos laborales que en si, todo trabajador tiene, por mandato constitucional.



4.12 Propuesta de reforma al reglamento interior de trabajo para implementar la tecnificación a la mano de obra

Considerando lo anterior como aporte al reglamento interior de trabajo, estimo conveniente que el Artículo 60 del Código de Trabajo Decreto 1441, del Congreso de la República, sea objeto de reforma adicionando la literal h al Artículo antes mencionado para adecuarlo a las disposiciones de tipo laboral proveyendo de capacitación técnica al trabajador; en tanto se especialice la mano de obra como un derecho inherente, es obligación del patrono de implementar técnicas acorde a la necesidad de su empresa.





CONCLUSIONES

1. El código de trabajo guatemalteco no define la protección de la mano de obra del trabajador, ni precisa formas de protección, si no que solo conceptúa las garantías mínimas que protegen al trabajador pero dejan sin propuesta la protección de la mano de obra dando como resultado la deficiente calidad de producción en la industria.
2. las circunstancias que genera la no especialización de la mano de obra produce graves errores en la producción tanto en la industria como en el nivel de vida del trabajador, teniendo como consecuencia el alto costo del producto, así como el deterioro físico del trabajador y por lo consiguiente gastos innecesarios al Estado de Guatemala a través de los Centros de Salud.
3. Los empleadores de las Industrias textiles guatemaltecas no implementan la tecnificación de la mano de obra, en la cual obtendrían mejores resultados en la producción y menor costo en los productos y así competir con mejores precios en el mercado, interno y externo y a la vez generando empleos continuos.
4. Se indica que la profesionalización sigue siendo el único elemento del contrato individual de trabajo, propuesto que es evidente en el Estado y los empleadores no promueven la capacitación y tecnificación de la mano de obra de los trabajadores, lo que de hacerse podría redituales mejores beneficios y por lo consiguiente el aumento de la productividad y abundancia en el producto.



5. en Guatemala las industrias textiles no cuentan con las condiciones de higiene y de seguridad en el área de trabajo y esto hace que los trabajadores no quieran producir en un ambiente de trabajo inadecuado, lo que constituye el factor que ocasiona constantemente alteraciones en el proceso de producción, pues si los centros de trabajo carecen de condiciones de higiene y seguridad; las enfermedades serán comunes al trabajador.



RECOMENDACIONES

1. Es necesario que las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y en especial al gobierno central y a las demás autoridades competentes e involucradas en el ramo, presente proyectos al gobierno central en donde se enfatice la necesidad de implementar la tecnificación de la mano de obra del trabajador, para que garantice la necesidad de implementar la tecnificación de la mano de obra del trabajador a efecto de que no sea explotada.
2. El Ministerio de trabajo y prevención social y el gobierno central a través de sus autoridades deben buscar alternativas eficaces de protección de la mano de obra al trabajador organizando talleres de forma gratuita para que los trabajadores asistan de forma permanente para que se especialice la mano de obra, y así contribuir con la calidad de vida del trabajador.
3. Las empresas manufactureras deben buscar la forma directa de la especialización de la mano de obra al trabajador acorde a las necesidades de su empresa para el beneficio de la producción en su industria y por ende la no explotación de la mano de obra del trabajador.
4. Es importante que el Estado de Guatemala, en protección de bien común genera fuentes de trabajo a nivel nacional, considerando para ello la implementación de la norma Jurídica en donde regule como derecho inherente al trabajador la tecnificación y la especialización de la mano de obra.



5. Es necesario que el Ministerio de salud a través de sus órganos estatales fomenten reglamentos internos que protejan a la clase trabajadora para que la higiene y la seguridad sean bases importantes que encaminen al buen desarrollo de la producción en Guatemala.



ANEXOS I

Criterio de los trabajadores con respecto a la importancia que tiene la implementación de la mano de obra

- **Pretensión**

En este capítulo, se perseguirá como forma fundamental la corroboración no sólo de la hipótesis base del trabajo, si no de las otras argumentaciones vertidas a lo largo del desarrollo del mismo.

Para tal efecto se consultó por medio de un trabajo de campo, a varios trabajadores de las industrias textiles en Guatemala, tales como, maquilas fábricas dedicadas a la confección de telas, que por su antigüedad constituyen el campo acertado para el desarrollo de la encuesta, ya que por la importancia de éstas, las obligaba a promover cambios tecnológicos que buscan el aumento de la productividad pero capacitando y tecnificando integralmente la organización, la dirección y la mano de obra. No obstante como lo permitirá demostrar el contenido del capítulo, el desarrollo en este sentido es casi ninguno, y el riesgo para los trabajadores es amplio, por cuanto se busca minimizar la figura del incremento de la productividad con la implementación de la flexibilidad de las normas de trabajo, buscando reprimir o irregularizar el carácter protector de las normas laborales, para dar paso a un aumento en el proceso



productivo, cuyo objeto principal es encubrir la superexplotación a que será sometido el trabajador, pues probado está que sin la profesionalización o especialización de la mano de obra, es imposible el aumento de la producción.

- **Encuesta**

De acuerdo a las veinte muestras dirigidas a trabajadores de empresas privadas nacionales con el objeto de conocer las propuestas hechas para el empleador a efecto de implementar técnicas, capacitación o especialización de la mano de obra para el desarrollo de la productividad.

- **Modelo de boleta de encuesta**

Universidad de San Carlos de Guatemala

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Boleta de Encuestas

Trabajo de Tesis "ANALISIS JURIDICO SOBRE LA PRODUCTIVIDAD COMO MEDIO JUSTIFICATIVO DE LA FLEXIBILIZACIÓN EN EL DERECHO LABORAL".

Sustentante:

Arcelia Amparo de la Cruz García

Trabajo previo y necesario para sustentar el examen general público de tesis para



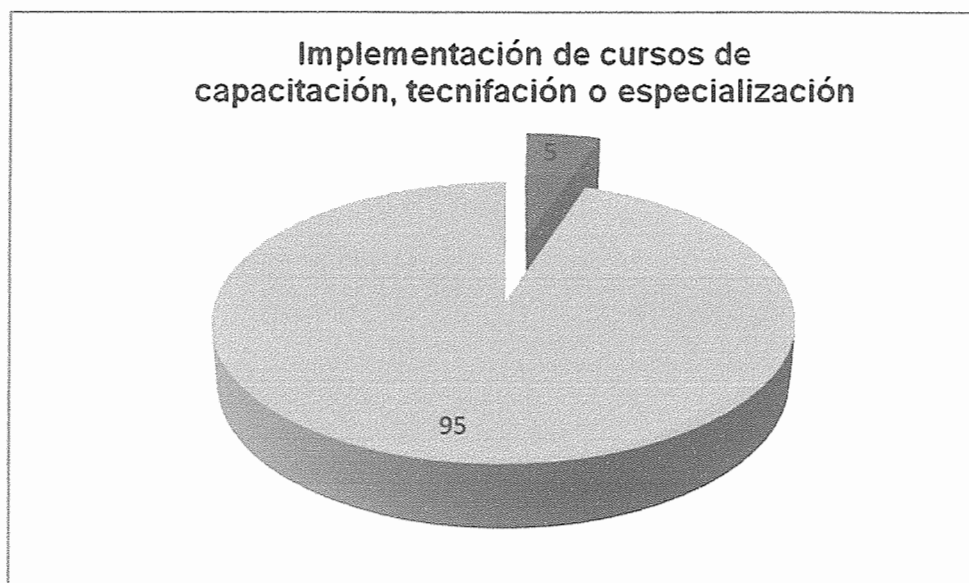
optar el grado académico de licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales y a los títulos de Abogada y Notaria.

Instrucciones:

La presente encuesta está dirigida a trabajadores de empresas privadas nacionales con el objeto de conocer las propuestas hechas por el empleador a efecto de implementar técnicas, de capacitación o especialización de la mano de obra, para el desarrollo de la productividad.

Debe responder en los espacios en blanco con una "x" el cual se estime correcto

PREGUNTA NUMERO UNO: ¿En su lugar de trabajo, ha implementado, el patrono cursos de capacitación, tecnificación o especialización?



RESPUESTA:

SI _____ NO _____

El resultado confirma la razón del porque la profesionalización sigue siendo el único elemento del contrato individual de trabajo pues se considera que los empleadores no promueven la capacitación y tecnificación de la mano de obra de los trabajadores, lo que de hacerse podría redituales muchos beneficios y por consiguiente el aumento a la productividad. De esa forma el 95% de los encuestados manifestó que en su lugar de trabajo no se implementan cursos tendientes a capacitarlos y tecnificarlos, habiéndose manifestado en forma positiva únicamente en 5% de los mismos.

PREGUNTA NÚMERO DOS:

¿Sabe usted si existe en su centro de trabajo técnicas de especialización de mano de obra?



RESPUESTA:

SI ____ NO ____

Se confirma también que en un gran porcentaje de industrias textiles guatemaltecas existe la falta de especialización de la mano de obra, lo que produce también en buen número de casos un excesivo número de errores en el anterior sentido y solamente el 15% de ellos manifestó que en su centro de trabajo si existen.

PREGUNTA NÚMERO TRES:

¿Al inicio de un nuevo año, en su centro de trabajo se implementan estudios de prefactibilidad que permitan prever el nivel de producción?



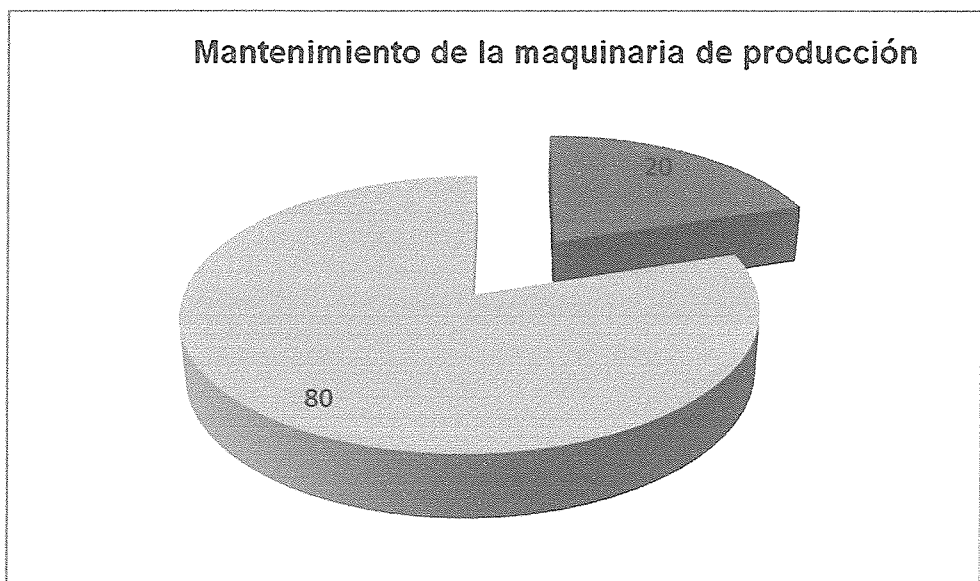
RESPUESTA:

SI ____ NO ____

El resultado permite concluir en que, en la mayoría de los centros de producción de las Industrias Consultadas, no se elaboran con el inicio de año, estudios de prefactibilidad que permita prever los niveles de producción a alcanzar, lo que evidencia una deficiente tecnología organizacional que repercute también en el nivel de eficiencia de los trabajadores. En el anterior sentido se manifestó el 85% de los encuestados y solo el 15% de ellos, manifestó conocer que sus centros de producción si existen al inicio de cada año, estudios de prefactibilidad.

PREGUNTA NÚMERO CUATRO

¿Cree usted que la maquinaria que se utiliza para la producción en su centro de labores tiene el constante mantenimiento?



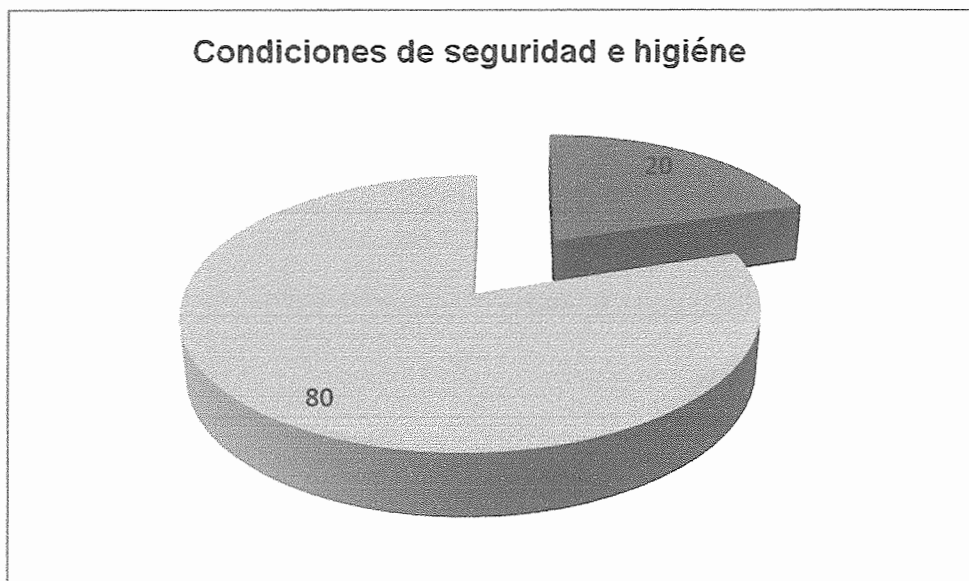
RESPUESTA:

SI___ NO___

El resultado permite confirmar que la gran mayoría de empleadores de las empresas en Guatemala, persigue la disminución de los costos de producción, a costa incluso de darles escaso mantenimiento a la maquinaria que utiliza dentro del proceso productivo, lo que resulta una gran equivocación, pues la falta de mantenimiento no solo ocasiona mayor riesgo de desperfectos de la maquinaria, sino adicionalmente la pérdida de continuidad del proceso de producción, cuando se interrumpe las labores. En ese sentido, se manifestó el 80% de los encuestados, mientras que únicamente el 20% de ellos manifestó conocer que dentro de su centro de trabajo el patrono si da constante mantenimiento de la maquinaria utilizada.

PREGUNTA NÚMERO CINCO:

¿Los lugares de trabajo en donde usted labora se encuentra dotado de condiciones mínimas de higiene y seguridad?



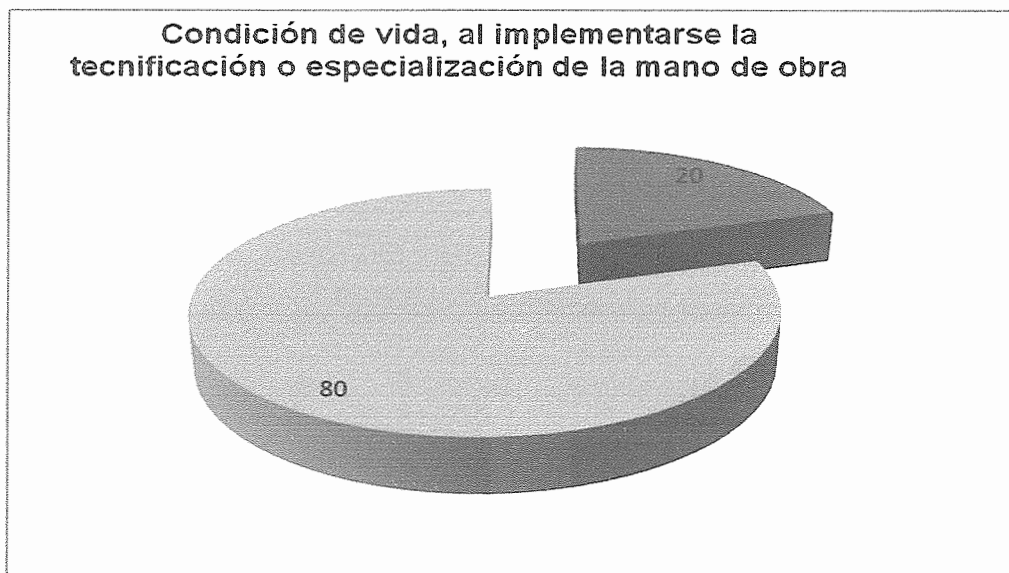
RESPUESTA:

SI___ NO___

El resultado confirma otras de las cuestiones que constituyen en Guatemala, una verdad bien conocida en relación con que en la mayoría de las industrias de textiles no cuentan con las condiciones mínimas de higiene y seguridad que permitan a los trabajadores producir en un ambiente de trabajo adecuado. Lo anterior adicionalmente viene a contravenir lo relativo a las normas de higiene y seguridad en el trabajo, también constituye factor que ocasiona constantemente alteraciones en el proceso de producción pues si los centros de trabajo carecen de condiciones de higiene y seguridad las enfermedades serán comunes, en ese sentido se manifestó el 80% de los encuestados, y únicamente el 20% de los mismos opinó en sentido contrario.

PREGUNTA NÚMERO SEIS:

¿Cree usted que si se implementa la tecnificación o especialización de la mano de obra, existe una mejor condición de nivel de vida?



RESPUESTA:

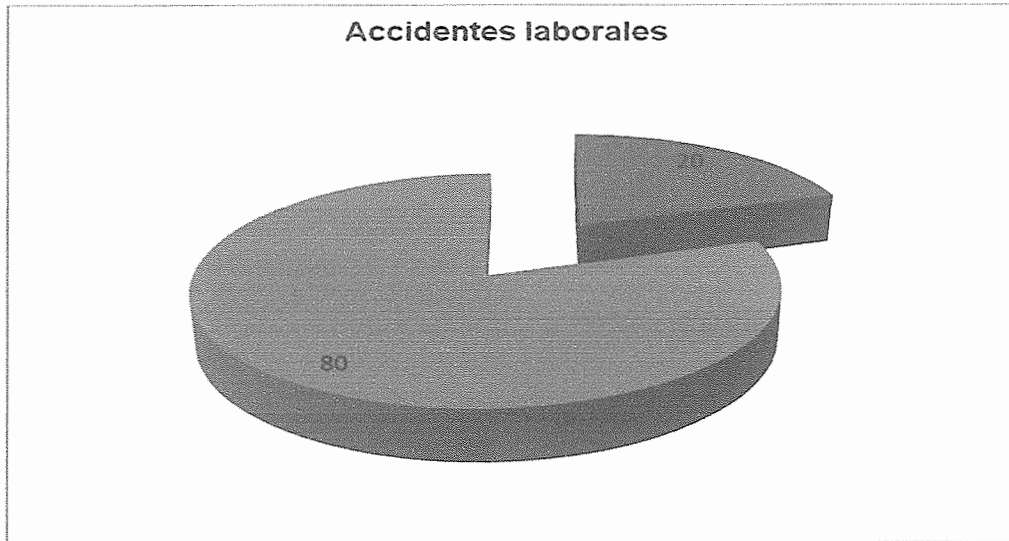
SI ____ NO ____

El resultado confirma que es importante la implementación de la tecnificación o especialización de la mano de obra ya que con ello existe una mayor producción y un mejor establecimiento económico. Se logra establecer que el 80% de los encuestados están consientes de lo necesario que se implemente la tecnificación y especialización de la mano de obra, y el otro 20% se manifiesta en sentido contrario.

PREGUNTA NÚMERO SIETE:

¿Con que frecuencia se producen los accidentes en su centro de trabajo?

UNO CADA MES UNO CADA SEMANA TRES O MAS CADA
SEMANA



RESPUESTA:

SI ___ NO ___

Se logra establecer que es preocupante, pues se pretende ocultar las cifras reales de accidentes, cuando estas son conocidas, permiten confirmar el elevado número de accidentes profesionales cada semana; lo que arroja anualmente un número de ciento cuarenta y cuatro accidentes profesionales, numero que demuestra las pocas o casi ningunas condiciones de protección para los trabajadores, solo el 20% de los encuestados manifestó que en sus centros de trabajo ocurre un accidente profesional por cada semana.

PREGUNTA NÚMERO OCHO:

¿Cuándo su patrono en épocas especiales del año, desea producir más cantidad de bienes, contrata personal o aumenta el volumen de trabajo a los que existen en la empresa?



RESPUESTAS:

SI ___ NO ___

Según la encuesta confirma que el 90% de los encuestados, en épocas en las que el empleador desea aumentar la productividad, no contrata personal adicional, sino aumenta el volumen de trabajo de sus trabajadores, lo que no solo configura trabajo excesivo sin remuneración alguna, sino también fatiga permanentemente al trabajador que se ve expuesto a cometer más errores y a sufrir accidentes de trabajo y solo el 10% manifestó que en el centro de trabajo donde se encuentran si contratan personal temporario

PREGUNTA NÚMERO NUEVE:

¿En la industria de textiles en la que usted labora existe alguna tecnificación para facilitar la mano de obra del trabajador por parte del empleador, para una mejor productividad?



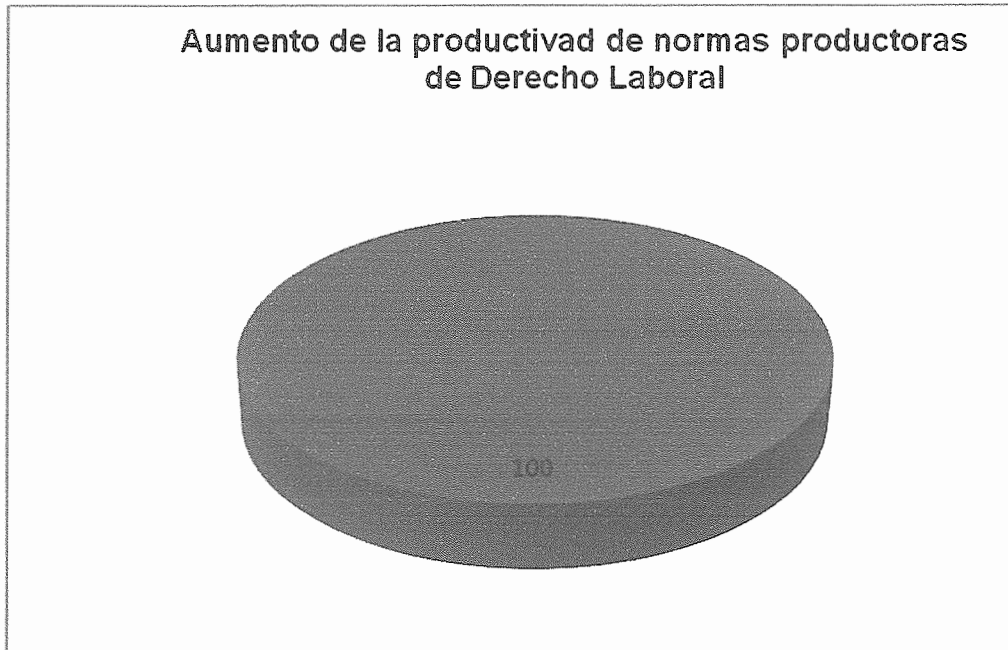
RESPUESTA:

SI ____ NO ____

El resultado permite confirmar una de las argumentaciones contenidas en la presente encuesta, en cuanto a los empleadores en Guatemala no implementan tecnificación de la mano de obra, que les permita ahorrar tiempo de trabajo, por medio del cual permite al trabajador un desarrollo más rápido de sus labores. Con relación a eso el 90% de los encuestados, manifestó que en su industria aún no se implementa ninguna tecnificación de la mano de obra; y, en sentido contrario únicamente se pronunciaron el 10% de los encuestados lo que demuestra el bajo número de empleadores en donde no existe ésta implementación.

PREGUNTA NÚMERO DIEZ:

¿Considera usted que la implementación del aumento de la productividad por medio de la supresión de las normas protectoras del Derecho Laboral convertirá el trabajo en mercancía?



RESPUESTA:

SI ___ NO ___

En cuanto a pretensión de aumentar la productividad a costa de suprimir las normas del derecho laboral, tiene como propósito de fondo convertir el trabajo en una pronta mercancía. Y la encuesta manifestó el 100% de afirmación.



BIBLIOGRAFIA

BIRGIN, Mauricio. La denominada flexibilidad laboral. (s.e.) España, 1996

BOYER, Raúl. Flexibilidad de Trabajo en Europa, Editorial Ministerio de Trabajo de España Madrid 1996.

BLACKE, Rolando. Manual de organización y dirección de empresas. (s.e.). España, 1953.

CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho usual 14 ed., Ed. Heliasta Argentina 1979

DICKSON, Clark. Aumento de la Productividad, consecuencia de la tecnología de Organizacional. Editorial Ronald press U.S.A 1997.

LOPEZ, Larrave Mario. Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo editorial estudiantil fénix. Guatemala. 2002.

MOLINA, Luis Fernando. Derecho laboral guatemalteco, 2da; Editorial Oscar de León Palacios. Guatemala 2000.

Organización Internacional del Trabajo. Informe del aumento de la productividad en las industrias.

Organización Internacional del Trabajo. Manual de estudio del trabajo. 2000.

Organización Internacional del Trabajo. Manual de introducción internacional del trabajo. 1996.

Organización Internacional del Trabajo. Manual sobre la productividad en el trabajo. 1996.

OSSORIO, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales. Editorial Heliasta S.R.L España. 1981.



TAYLOR, Frederic Winslow Aumento de la productividad en las industrias manufactureras. Editorial Hamish Londres.1988

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala, Asamblea Nacional Constituyente año 1985.

Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala 1947.

Reglamento Interior del Trabajo 44-95 publicado en el Diario Oficial el 3 de octubre de 1995. Guatemala.