

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

**ESTUDIO DE LA FIGURA DEL TRABAJO A DISTANCIA, SU REGULACIÓN EN EL
ÁMBITO JURÍDICO GUATEMALTECO Y SU RELACIÓN CON EL CONVENIO 175 DE
LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

HECTOR ALFREDO TOMÁS COY

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2014

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

**ESTUDIO DE LA FIGURA DEL TRABAJO A DISTANCIA, SU REGULACIÓN EN EL
ÁMBITO JURÍDICO GUATEMALTECO Y SU RELACIÓN CON EL CONVENIO 175 DE
LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

HECTOR ALFREDO TOMÁS COY

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, octubre de 2014

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

DECANO:	MSc.	Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I:	Lic.	Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda.	Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Mario Roberto Méndez Alvarez
VOCAL V:	Br.	Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIO:	Lic.	Luis Fernando López Díaz

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidente:	Lic.	Jaime González Dávila
Secretario:	Lic.	Edwin Giovani Castro Dávila
Vocal:	Lic.	Cesar Gabriel Siliezar García

Segunda fase:

Presidente:	Lic.	Heber Dodanin Aguilera Toledo
Secretario:	Licda.	Vilma Karina Rodas Recinos
Vocal:	Lic.	Yvo Antonio Hernández

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



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.

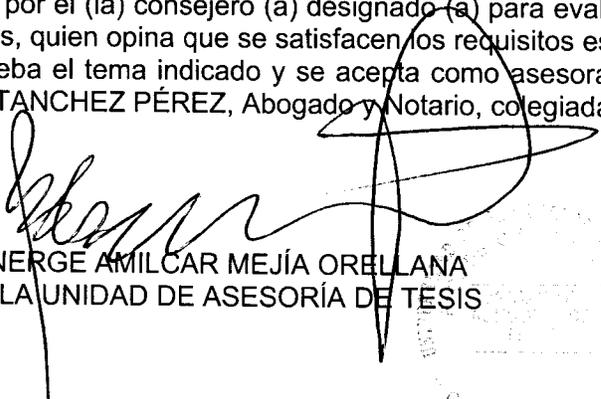


UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 22 de octubre de 2012.

ASUNTO: HECTOR ALFREDO TOMÁS COY, CARNÉ No. 200021446, solicita que para la elaboración de su tesis de grado, se le apruebe el tema que propone, expediente No. 20121496.

TEMA: "ESTUDIO DE LA FIGURA DEL TRABAJO A DISTANCIA, SU REGULACIÓN EN EL ÁMBITO JURÍDICO GUATEMALTECO Y SU RELACIÓN CON EL CONVENIO 175 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO".

Con base en el dictamen emitido por el (la) consejero (a) designado (a) para evaluar el plan de investigación y el tema propuestos, quien opina que se satisfacen los requisitos establecidos en el Normativo respectivo, se aprueba el tema indicado y se acepta como asesora de tesis a la Licenciada CARMEN CRISTINA TANCHEZ PÉREZ, Abogado y Notario, colegiada No. 9,389.



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



Adjunto: Nombramiento de Asesor
cc.Unidad de Tesis
BAMO/iy.

Licda. Carmen Cristina Sánchez Pérez
Abogada y Notario



7ª. AV. 8-56 ZONA 1 OF.11-07, NIVEL 11. ED. EL CENTRO. TEL. 52695066

Guatemala 20 de marzo de 2014

Doctor

Bonerge Amilcar Mejía Orellana

Jefe de la Unidad de Asesoría Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Su Despacho

Respetable Doctor Bonerge Amilcar Mejía Orellana:

Por este medio hago de su conocimiento que en virtud de la resolución emanada por la UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, en la cual se me nombró como ASESORA, del trabajo de Tesis del bachiller HECTOR ALFREDO TOMÁS COY, intitulado: "ESTUDIO DE LA FIGURA DEL TRABAJO A DISTANCIA, SU REGULACIÓN EN EL ÁMBITO JURÍDICO GUATEMALTECO Y SU RELACIÓN CON EL CONVENIO 175 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO", en las principales observaciones realizadas al estudiante está el hecho de analizar, abundar, recomendar sobre los temas y la diferenciación entre los términos de trabajo distancia y teletrabajo entre otros. Para lo cual me permito hacer las consideraciones en estricta observancia de la directriz contenida en el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis en Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público:

- a) El contenido científico y técnico de esta tesis estriba en el análisis de la figura del trabajo a distancia que aun no está regulado por nuestro ordenamiento jurídico guatemalteco, únicamente hay instituciones o figuras semejantes que son términos distintos, porque resulta muy novedoso poder aplicarlo a nuestro ordenamiento jurídico.
- b) Durante el acompañamiento del trabajo, el bachiller HECTOR ALFREDO TOMÁS COY, manifestó empeño y dedicación para realizar cada uno de los temas que comprende la tesis, utilizando de manera científica los métodos analítico, sintético, deductivo e inductivo y las técnicas de investigación bibliográfica y documental, lo cual se ve claramente reflejado en sus conclusiones, recomendaciones, así como la bibliografía que utilizó para elaborar su informe final de tesis.
- c) En cuanto a la redacción que se utilizó en el desarrollo de esta tesis, considero ha sido la correcta, guardando correlación en todo momento y empleando lenguaje eminentemente técnico.

Licda. Carmen Cristina Sánchez Pérez
Abogada y Notario



7ª. AV. 8-56 ZONA 1 OF.11-07, NIVEL 11. ED. EL CENTRO. TEL. 52695066

- d) *La forma dinámica, perseverante y dedicación utilizada en el desarrollo de la investigación, es la apropiada a la elaboración de la misma; todo lo anterior con la meta de comprobar las conclusiones y recomendaciones planteadas al final del trabajo de tesis las cuales plantean que en Guatemala no ha sido reconocido la figura de trabajo a distancia, así mismo los patronos y trabajadores desconocen en su mayoría lo referente a las formas de contratación a distancia, comprobándose los anteriores en el desarrollo de la misma.*
- e) *Hago constar que he guiado personalmente al sustentante durante todas las etapas del proceso de investigación científica, aplicando los métodos, técnicas apropiadas para resolver la problemática esbozada; con la cual comprueba la hipótesis planteada conforme a la proyección científica de la investigación.*

En virtud, que el trabajo de tesis en cuestión, reúne los requisitos legales prescritos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas Y Sociales y del Examen General Público, razón por la cual, emito DICTAMEN FAVORABLE, a efecto de que el mismo pueda continuar con el trámite correspondiente, para una posterior evaluación por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

No habiendo más que manifestar me despido de usted, deseándole éxitos en sus actividades cotidianas. Atentamente.

Licda. Carmen Cristina Sánchez Pérez
ABOGADA Y NOTARIA



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 25 de agosto de 2014.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante HECTOR ALFREDO TOMÁS COY, titulado ESTUDIO DE LA FIGURA DEL TRABAJO A DISTANCIA, SU REGULACIÓN EN EL ÁMBITO JURÍDICO GUATEMALTECO Y SU RELACIÓN CON EL CONVENIO 175 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 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/srrs





DEDICATORIA

- A DIOS:** Supremo creador, fuente de sabiduría y de amor, que me guió para alcanzar este triunfo.
- A MIS PADRES:** Francisco Tomas Martín. (Q.E.P.D.) y Antonina Coy Guerra, a quienes admiro y amo, por haberme enseñado el camino correcto de la vida.
- A MI ESPOSA:** Martha Andrea del Rosario Álvarez Hernández, por su apoyo constante e incondicional para salir adelante y ser mi consuelo y soporte en los tiempos difíciles, por su amor, paciencia y comprensión.
- A MIS HIJOS:** Héctor Andrés y Marian Lucía, por ser fuente de inspiración y fortaleza en mi vida.
- A MIS HERMANOS (AS):** Erwin, Clemencia, Rosita (Q.E.P.D), César, Marta, Virginia, Eugenia y Gloria, por su apoyo.
- A MIS SUEGROS:** Martha Hernández Boror y Norberto Álvarez Capir, por su respaldo.
- A MIS CUÑADOS (AS):** Corina, Omar, Néstor, Nathalie, Cinthia, Mónica, Cristina, Patricia y Roberto, con mucho aprecio.
- A MIS AMIGOS:** Héctor Yancoba, Romeo Chinchilla (Q.E.P.D), Jesús Figueroa, Leonardo Camey, Inocencio Camey, Arnoldo Pascual, Julio Roquel, Cesar Quexel, Miguel Zapeta, Gustavo Lam, Manuel Gómez, Juan José Villatoro, Joaquin Caxaj, Byron Loch y a todos los compañeros de trabajo en la delegación de Chimaltenango de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Gracias



por su apoyo que me han demostrado, el cual vale en toda las etapas de la vida.

A LOS PROFESIONALES:

Leticia Arce, José Ángel Ortiz, Welmer López, Carlos Simaj, Cesar Gatica, Julio Castellanos, Cesar Perén Apén, por haberme apoyado incondicionalmente en este triunfo.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por la preparación académica para poder servir a la sociedad guatemalteca.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Generalidades doctrinarias del derecho del trabajo.....	1
1.1. Principios del derecho de trabajo.....	1
1.2. Los principios del derecho de trabajo en la legislación guatemalteca	4
1.3. Importancia del estudio del derecho de trabajo.....	10
1.4. Conceptos y definiciones del derecho de trabajo.....	10
1.4.1. Concepción privativa del derecho de trabajo.....	11
1.4.2. Concepción publicista del derecho de trabajo	11
1.4.3. Concepción dualista o mixta del derecho de trabajo	12
1.4.4. Concepción social del derecho de trabajo.....	12
1.5. Naturaleza del derecho de trabajo.....	12
1.6. Las fuentes tradicionales del derecho laboral.....	13
1.6.1. Fuentes reales.....	13
1.6.2. Fuentes formales.....	13
1.6.3. Fuentes históricas.....	14
1.6.4. Las fuentes específicas del derecho laboral.....	14
1.7. La jerarquización de las fuentes del trabajo laboral.....	14
1.8. La interpretación del derecho de trabajo.....	15
1.9. La Organización Internacional del Trabajo	16
1.9.1. Miembros de la OIT.....	17



Pág.

1.9.2. Estructura Orgánica de la OIT	18
1.9.3. Funciones de la OIT; en especial su función normativa	20
1.9.4. Convenios y recomendaciones	21
1.10. Apreciaciones personales del derecho de trabajo.....	22

CAPÍTULO II

2. El trabajo y la sociedad.....	23
2.1. El trabajo y la vida social.....	25
2.2. Papel de la OIT en lo relativo a relaciones laborales que favorecen a la familia	29
2.3. Apreciaciones personales sobre el trabajo y la sociedad	31

CAPÍTULO III

3. Trabajo y la economía.....	33
3.1. Economía.....	37
3.2. Causas del desequilibrio económico en el país.....	49
3.3. La influencia de la crisis económica en materia laboral.....	54

CAPÍTULO IV

4. Trabajo a distancia.....	59
4.1. Concepto de trabajo a distancia.....	62
4.2. Características.....	65



	Pág.
4.3. Modalidades	68
4.4. Su importancia en la sociedad.....	70
4.4.1. Lo establecido en el Convenio 175 de la OIT relativo al trabajo a - tiempo parcial.....	73
4.5. Sus beneficios en Guatemala de lo regulado en el Convenio de la OIT- 175 en lo relativo a las relaciones laborales de tiempo parcial.....	75
4.6. Las Relaciones de trabajo a distancia y sus relaciones con el Convenio- de la OIT 175 relativo al tiempo parcial, diferencias y su ratificación en - Guatemala.....	79
4.7. Apreciaciones personales de trabajo a distancia	81
 CONCLUSIONES	 83
RECOMENDACIONES	85
BIBLIOGRAFÍA	87



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo contiene un análisis del estudio de la figura del trabajo a distancia, su regulación en el ámbito jurídico guatemalteco y su relación con el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, en consecuencia que a este grupo de trabajadores no se le ha dado la importancia necesaria estando en un momento histórico de transición en que se inician nuevas formas de contratación laboral.

El objetivo principal es crear un interés del Estado y crear políticas nacionales dirigidas hacia los trabajadores que laboran desde un lugar distinto a la empresa o lugar de trabajo en vista que dichos trabajos son realizados desde una computadora, medios electrónicos o lugar distinto de trabajo, para que se cumpla con los fines plasmados en la misma Constitución Política de la República de Guatemala. Esto obedece a que Guatemala hoy en día con la llegada de la tecnología y las nuevas formas dinámicas de agilizar sistematizar los puestos de trabajo, está a las puertas de abrir nuevas posibilidades de empleo y la necesidad de asegurar la protección de los trabajadores, condiciones de trabajo y seguridad social.

A partir de lo anterior se planteó como hipótesis, la figura de trabajo a distancia, la cual fue debidamente comprobada por la falta de regulación en el ámbito jurídico guatemalteco, que afecta las condiciones sociales económicas y laborales del país.

Este planteamiento determinó la necesidad de establecer la importancia de señalar las características principales del trabajo a distancia, que permite la comprensión y la utilidad de la implementación de esta figura laboral en ámbito jurídico guatemalteco dentro del entorno de la población trabajadora y empresarial guatemalteca para lograr el desarrollo y modernización de la nación.

Asimismo, se consideraron como supuestos de investigación la falta de motivación hacia los trabajadores para desempeñar este tipo de labores, para el aprovechamiento de las nuevas tecnologías y avances modernos y asentar un cambio y se adopten nuevos mecanismos labores que brinden mejor producción y calidad laboral.

La información fue obtenida mediante la utilización de la investigación bibliográfica y documental, a través del método deductivo, analítico y sintético, que me permitió



establecer los motivos que dan origen al estudio de la figura de trabajo a distancia y pretender su regulación en el ámbito jurídico guatemalteco.

El informe final de la tesis se redactó en cuatro capítulos: en el primero se analizó el derecho de trabajo, en el cual se analizó su naturaleza generalidades y los principios básicos que lo robustecen; en el segundo, se analizó el trabajo y la sociedad, destacando que el trabajo es una función que se realiza dentro de la sociedad, sociedad que está conformada por familias que inculcan los valores inherentes a cada individuo, dentro de esos valores el trabajo como medio o condición de vida social; en el tercer capítulo se realizó un análisis del trabajo y la economía, sobre la importancia que tiene el trabajo para la economía y sobre las causas del desequilibrio económico en el país y las propuestas para mejorarla; por último, en el cuarto capítulo se lleva a cabo una explicación del trabajo a distancia sus características, las diferencias con el trabajo a domicilio, ventajas y su importancia en la sociedad .

Luego de haber realizado la presente investigación se considera fundamental que el Congreso de la República de Guatemala, lleve a cabo reformas al Código de Trabajo, específicamente en los regímenes especiales, para regular la figura del trabajo a distancia y brindar protección no solo al trabajador sino a la parte empleadora.



CAPÍTULO I

1. Generalidades doctrinarias del derecho del trabajo.

En un principio y en función de su origen se le llamo Legislación Industrial o leyes del trabajo industrial; años mas tardes algunos profesores hablaron de derecho obrero. Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los Códigos Civiles, Mercantiles y por leyes especiales, una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho al trabajo de nuestros días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro.

La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la del derecho social, usada, entre otros por laboristas brasileños, pero no podemos confundir los dos términos porque la denominación derecho social posee múltiples significados, en tanto el vocablo: derecho del trabajo tiene una connotación precisa.

1.1. Principios del derecho de trabajo.

Antes de referirnos a los principios del derecho de trabajo en la legislación guatemalteca, consideramos apropiado hacer un esbozo general del tema ya que resulta muy complejo tener una síntesis de los principios sin haberlos escudriñado a profundidad. Es así como siguiendo el discurso se “debe aclararse que en relación al



número de principios que sustentan a esta rama del derecho, consultados catorce autores, se contabilizan veinticinco principios diferentes, destacando que ninguno de los autores reconoce más de siete y en algunos casos, se engloban varios en uno mismo.”¹

Por otra parte se sostiene que los principios generales del derecho no pueden identificarse con los principios de cada disciplina.

En relación a una noción general que defina que son los principios del derecho de trabajo, nos manifiesta que son: “Las líneas directrices que forman algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.”²

Para el mismo jurista uruguayo, “más importante que cualquier definición resulta la descripción de los principios que aceptando la tesis de autores reconocidos recomiendan: son jurídicos, normativos y de relajamiento. Luego recalca tres elementos sobre dicha noción, así:

a) Son enunciados básicos que contemplan, abarcan y comprenden una serie indefinida de situaciones. Un principio es algo más general que una norma porque sirve para inspirarla, para atenderla, para suplirla... De allí que se hable de principios básicos o fundamentales, porque sirven de cimiento a toda estructura jurídico-normativa laboral.

¹ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho de trabajo**. Pág. 55

² **Ibid.** Pág. 55



b) Por ser propios del derecho del trabajo son distintos de los que existen en otras normas del derecho. Sirven para la justificar su autonomía y su peculiaridad. Por eso tienen que ser especiales, diferentes de los que rigen en otras zonas del derecho.... No tienen por qué ser absolutamente exclusivos. Pero como conjunto, deben configurar un elenco que produce en la misma forma, en las demás disciplinas jurídicas.

c) "Todos los principios deben tener alguna conexión, ilación o armonía entre sí, ya que en su totalidad perfilan la fisonomía característica de una rama autónoma del derecho que debe tener su unidad y cohesión internas...."³

Finalmente, acerca de las nociones generales sobre los principios del derecho de trabajo, se manifiesta que la función de los mismos es la siguiente:

a) Informadora: inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.

b) Normativa: actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley. Son medios de integrar el derecho.

c) Interpretadora: operan como criterio orientador del juez o del intérprete. Esta pluralidad de funciones explica que haya algunos de esos principios que sirvan más para el legislador o el creador de normas laborales, es decir, que cumplen una misión de inspiración o información de la norma; y otros que sean más útiles para el intérprete.

³ Plá Rodríguez, Américo. Ob.Cit Pág. 57



No siempre pueden cumplir en la misma medida y con la misma intensidad ese triple papel.

1.2. Los principios del derecho de trabajo en la legislación guatemalteca

Aunque se conceptualiza como características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, es generalizada y acepta la opinión dentro de los ius-laboralistas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala) constituyen los principios rectores de esta rama de las ciencias jurídicas en nuestro medio.

I. Tutelar: Puesto que trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándole una protección jurídica preferente, según el cuarto considerando del Código de Trabajo.

Este principio según la doctrina, lo encontramos inmerso dentro del principio protector porque: El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: El trabajador.

II. Irrenunciabilidad: porque constituyendo un mínimo de garantías sociales protectoras, irrenunciables para el trabajador, están concebidas para desarrollarse en forma dinámica, de acuerdo con lo que manifiesta el ya referido considerando cuarto del Código de Trabajo.



La noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales como “la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio... los derechos concedidos por las leyes son renunciables, a no ser renuncia contra el interés o el orden público en perjuicio de tercero... Y en la renuncia por el obrero de los beneficios que la ley le concede se dan las dos circunstancias que hacen imposible la renuncia. Pertenecen al orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado; que la codicia no explote a la necesidad; que impere la verdadera libertad, no disminuida por las trabas económicas. Y sería así siempre en daño a tercero de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo, la renuncia de sus derechos equivaldría por lo demás, a las de las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida.”⁴

III. Imperatividad: Manifiesta la literal c. del cuarto considerando del Código de Trabajo que: “El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.”

⁴ Plá Rodríguez, Américo. Ob.Cit. Pág. 60



Este principio está en íntima relación con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, que es de orden público, porque: Las Normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el estado. Pero no todas las normas jurídicas poseen la misma observancia de pretensión de Imperatividad. El derecho romano conoció dos maneras de ser de la Imperatividad de las normas, a las que se denomina relativa y absoluta, las que corresponden al derecho dispositivo (*ius dispositivum*) y al derecho imperativo (*ius cogens*): el primero tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de la disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación; su campo de aplicación era el derecho privado. El segundo se formó con las normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas para regir los efectos de las que se hubiesen formado; este segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público.

IV. Realismo y Objetividad: Este Principio está concebido por nuestra legislación en el cuarto considerando literal d, del Código de Trabajo, en el sentido de que el derecho e trabajo es realista... porque estudia al individuo en su realidad social y considera para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes.... Y es objetiva de acuerdo al precitado instrumento legal, ...porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

Américo Plá Rodríguez, al abordar el principio de la primacía de la Realidad, tomando citas de Mario de la Cueva, distingue las siguientes ideas: "...para pretender la



protección del derecho del trabajo no basta el contrato, sino que se requiere la prestación efectiva de la tarea y que ésta determinada aquella protección aunque el contrato fuera nulo o no existiera... (Además) que en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales. Esta segunda significación queda de manifiesto especialmente en la frase que considera erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que si las estipulaciones consignadas no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor.”⁵ “Precisamente tal y como está regulado en El Artículo ciento seis (106) de la Constitución Política de la República de Guatemala realidad, carecerán de todo valor.”⁶

V. Democrático: Estimamos que por principio, todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, más aún tratándose del derecho de trabajo. El cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal f... define a esta rama de la ley como “...un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, que si no favorece los intereses justos de los patronos...”

VI. Sencillez: sin una correspondencia normativa y mucho menos practica, fundamentalmente por el retroceso observado a través de las diversas reformas que los gobernantes de turno le han hecho al Código de Trabajo desde la

⁵ Plá Rodríguez, Américo. Ob.Cit . Pág. 61

⁶ *Ibid.* Pág. 61



contrarevolución de 1954, en el quinto considerando del referido instrumental legal quedó plasmado: “Que para la eficaz aplicación del código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expedir la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permiten administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que estas pueden resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la Legislación Laboral”.

Más que una cuestión de semántica, el principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental: El proceso Laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas son las estricta y rigurosamente indispensable para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto, como ocurre frecuentemente en nuestro proceso civil de la actualidad.

Por el contrario el proceso de trabajo se caracteriza según la opinión unánime de los autores. Porque sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas. Y como el estudio de la estructura del proceso obrero tiene como objetivo, más que encontrar los puntos comunes con otras disciplinas, establecer las características propias que le dan autonomía, encuentro más acertado referirme a un principio de sencillez en las formas que a un principio formalista, peculiar por excelencia en el proceso civil.



VII. Conciliatorio: al igual que en el artículo ciento tres de la Constitución Política de la República de Guatemala, este principio lo contempla en Código de Trabajo en el sexto considerando el cual establece: “Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes” un ejemplo del desarrollo de este principio lo observamos en el Artículo trescientos cuarenta del Código de Trabajo segundo párrafo el cual indica que: “contestada la demanda y la reconvencción si la hubiera el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles formulas equánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen la leyes reglamentos y disposición aplicables...”

VIII. Equidad: mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana y como elemento fundamental de la producción que significaba el desarrollo de la sociedad.

IX. Estabilidad: Este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, el fin primordial fue el de obtener continuidad en su trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza el bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y su familia cabe mencionar que en Guatemala la inestabilidad en el trabajo es uno de los generadores de la economía informal que acarrea otra serie de problemas que dentro del presente trabajo no nos compete desarrollarlo. Razón por la cual el principio de estabilidad en un cimiento mas para nuestra ciencia laboral.



1.2. Importancia del estudio del derecho del trabajo

No puede quedar destinada una rama del derecho de tanta trascendencia social únicamente a los jurisconsultos y tratadistas, así como a los jueces y autoridades administrativas de trabajo. Estando destinado a los trabajadores, el derecho de trabajo es absolutamente necesario que sea estudiado con profundidad por cada trabajador en particular; de esa manera, el trabajador estará en mayor posibilidad de conocer sus derechos y deberes, así como exigir el cumplimiento efectivo de las garantías que de él se desprenden. Sin embargo, este estudio no puede quedarse en una simple lectura del Código de Trabajo.

Debe saber interpretarse, estudiarse dicho Código adecuadamente y las demás leyes de trabajo referentes al trabajo.

1.4. Conceptos y definiciones del derecho de trabajo

Es el conjunto de doctrinas, principio y normas jurídicas de carácter público que tienen por objeto, regular todas aquellas cuestiones económicas, políticas y jurídicas, que nacen a la vida jurídica, como resultante de la prestación del trabajo, emanada de trabajadores y patronos. El derecho de trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones jurídicas que regulan las condiciones generales para la prestación del trabajo. Así mismo se puede decir que el derecho de trabajo es el conjunto de normas e instituciones que regulan las actividades entre trabajadores y empleadores en virtud de una relación de trabajo.



Es de ahí que encontramos “el surgimiento del derecho laboral como una disciplina autónoma en las ramas del derecho y se plantea una serie de cuestionamientos, entre ellos la determinación de su ubicación, su encuadre, su pertenencia...”⁷ trayendo al pensamiento que el derecho del trabajo es una agrupación de normas positivas y doctrinas referentes a la relación del capital (patrono) y la mano de obra (trabajador), en sus aspectos económicos, contractuales, legales y de costumbre.

1.4.1. Concepción privativa del derecho de trabajo

Esta concepción argumenta que el trabajo se basa en un contrato, que debe personalizarse como los demás, por la espontaneidad y voluntariedad de las partes, en las normas jurídicas civiles o en las que equiparables a ella, son un conjunto de normas que regulan relaciones de tipo privado que la relación de los sujetos es de coordinación y que sus normas tienen carácter dispositivo. Además se puede decir que la concepción del derecho de trabajo surge desde el inicio de una relación de trabajo como lo regula nuestra legislación laboral en su artículo diecinueve del Código de Trabajo primer párrafo, “para que el contrato individual de trabajo exista y se perfecciones, basta con que se inicie la relación de trabajo,” que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determine el artículo precedente; esto viene a robustecer el principio de sencillez.

1.4.2. Concepción publicista del derecho de trabajo

⁷Molina Fernandez, Luis. Derecho Laboral Guatemalteco. Pág. 35



Esta corriente doctrinaria estipula que se trata de una concepción publicista porque sus normas son taxativas o de carácter imperativo, o sea que la autonomía de la voluntad se ve limitada a la aplicación de este derecho, pues sus normas tienen a proteger intereses no particulares sino de carácter general.

1.4.3. Concepción dualista o mixta del derecho de trabajo

Esta tesis afirma que por una parte el derecho del trabajo tutela intereses privados y por otra, intereses de la generalidad. Pertenece al derecho público por cuanto organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores pero depende por el contrario del derecho privado cuando estatuye sobre los contratos.

1.4.4. Concepción social del derecho de trabajo

Al derecho de trabajo le dan una categoría nueva, incorporan a él una serie de instituciones que hace convertir a todas las relaciones jurídicas en una misma idea o finalidad que es la social. Pues tiene características propias, peculiaridades especiales, desborda los límites de las grandes ramas del derecho y es lícito que sus normas sean derogadas cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte más débil.

1.5. Naturaleza del derecho de trabajo

El derecho del trabajo a mi criterio es de naturaleza mixta porque participa el derecho público y privado, se le reconoce en gran parte un carácter de derecho público por



causa de la tutela que El Estado se atribuye. Pero según los clásicos la naturaleza del derecho de trabajo es un desglose del derecho del derecho civil, por la autonomía de la voluntad.

1.6. Las fuentes tradicionales del derecho laboral

1.6.1. Fuentes Reales

Son elementos de hecho que sirven de base a las fuentes formales (hechos económicos, políticos y culturales). Son las producidas por los factores o elementos que determinan el contenido de tales normas, como las producidas en un gobierno de facto, en que han surgido condiciones y factores que determinan la necesidad de emitir nuevas leyes;

1.6.2. Fuentes Formales

Son las producidas por el proceso formal de creación de una norma jurídica, o sea las proviene del ámbito parlamentario y que sufren el proceso de iniciativa, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación y vigencia (Art. 174 al 181 de la Constitución Política de la República). Según el jurislaboralista Luis López Sánchez, en un aspecto más estricto se considera las fuentes formales del derecho: “la legislación, la costumbre y la jurisprudencia (esto último que no se aplica a nuestro derecho laboral)”.⁸

⁸ López Sánchez, Luis Alberto. **Derecho de trabajo**. Pág. 55



1.6.3. Fuentes históricas: Estas se refieren a los documentos, inscripciones, papiros, libros, etc. Que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes, las cuales informan sobre el origen de las leyes.

1.6.4. Las fuentes específicas del derecho laboral

En nuestro medio, la fuente única del derecho del trabajo es la ley, de suerte que las fuentes específicas del derecho laboral en Guatemala son:

- a) La Constitución Política de la República de Guatemala;
- b) Los convenios y Tratados Internacionales;
- c) Código de Trabajo;
- d) Ley de Servicio Civil;
- e) Ley de Servicio Municipal;
- f) Pactos y Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo;
- g) Demás leyes y reglamentos de Trabajo y Previsión Social.

1.7. La jerarquización de las fuentes del trabajo laboral

Dentro de la jerarquización de las fuentes del derecho laboral se cita los tratados, la constitución, las leyes internas, reglamentos y circulares. Ahora bien, cuando citamos a las leyes internas cabe anotar que; en la última edición del Código de Trabajo guatemalteco, editada con motivo de la edición conmemorativa del cincuentenario de su promulgación, por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se sondea un estudio sobre los convenios y la legislación nacional es por ello que se recoge que los protagonistas de la misma asientan lo siguiente:



“... Es importante acotar que las disposiciones del Código de Trabajo no entran en pugna con la normativa de los Convenios Internacionales de Trabajo, ratificados por nuestro país, la razón es porque con independencia de la ubicación jerárquica privilegiada que la Constitución le confiere a éstos, hay que tener consideración que por la naturaleza peculiarísima del Derecho de Trabajo, siempre prevalecerá la norma que mas favorezca al trabajador cuando existan distinto preceptos aplicables.”⁹ A dicha acotación los profesionales anota al respecto: “Al contrario del derecho común, en el derecho de trabajo, entre varias normas sobre la misma materia, la pirámide que entre ellas se construye tendrá en el vértice no la Constitución o la ley federal o las convenciones colectivas o el reglamento de taller de modo invariable y fijo. El vértice de la pirámide de las normas laborales será ocupado por la norma más favorable al trabajador entre todas las diferencias normas en vigor.”¹⁰

1.8. La interpretación del derecho de trabajo

Es el conjunto de operaciones tendientes a descubrir el sentido de las normas laborales, las ideas modernas se inclinan por la interpretación únicamente del texto de la norma no así de la voluntad del legislador, ya se ve que en nuestro medio cada norma es interpretada a conveniencia de cada parte cuidando erradamente sus intereses.

⁹ **Código de Trabajo guatemalteco editada con motivo de la edición conmemorativa del cincuentenario de su promulgación**, Publicada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social

¹⁰ Plá Rodríguez. **Ob. Cit.** Pág. 69



En doctrina existen criterios para la interpretación del derecho laboral que permite darle soluciones a los conflictos entre las partes de una relación laboral de los cuales se conocen los siguientes:

a) Criterio Clásico y b) Criterio Técnico-Legal.

a) Criterio Clásico: Al hablar del texto de la norma se debe pensar en los fines de las normas laborales, que son: jurídicos, éticos, económicos, sociales, culturales y políticos. La interpretación va encaminada a buscar el fin de las normas laborales fundamentada en lo establecido en la Ley del Organismo Judicial, de los artículos del nueve a diez (9 a 10), para el derecho común y artículo diecisiete (17) del Código de Trabajo;

b) Criterio Técnico-Legal: este segundo criterio está dividido a su vez en tres reglas de interpretación siendo:

b.1) Interpretación Técnica: (gramatical)

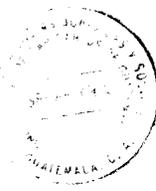
b.2) Casos de duda: Principio Indubio Pro Operario

b.3) Vacío Legal: Casos no previstos en norma laboral

Estas reglas están fundamentadas y establecidas en los artículos ciento seis (106), último párrafo de la Constitución Política de La República de Guatemala; y el artículo quince, diecisiete y trescientos veintiséis del Código de Trabajo.

1.9. La Organización Internacional de Trabajo

La OIT: su estructura tripartita.- El elemento determinante de la aparición de un derecho Internacional Público de Trabajo fue, sin duda la creación en 1919, por el tratado de



Versalles, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuyos objetivos se actualizaron en 1994 (Declaración de Filadelfia) y que tras la creación de la ONU, en 1945, se convirtió en 1946 en la primera de sus agencias especializadas, con personalidad jurídica propia como otras entidades vean como ejemplo Unicef y otras.

La característica estructural típica de la OIT, es la naturaleza tripartita de la representación ante la misma de los gobiernos, empresarios y de los trabajadores.

Este tripartismo constituye la piedra angular de la Organización, permitiendo un mayor contacto con la realidad de las relaciones laborales y un mayor realismo en los planteamientos y en las soluciones, al estar representados todos los intereses sociales; Poseen estatuto consultivo con la organización Internacional de Empleadores (OIE), la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), la Federación Sindical Mundial (FSM) y la confederación Mundial del Trabajo (CMT).

1.9.1. Miembros de la OIT

Según su constitución, son miembros de la OIT- 180 Estados en la actualidad

- a) Los estados que ya tenían esta condición el 1 de noviembre de 1945.
- b) Cualquier estado miembro de la ONU que comunique al Director General de la Oficina Internacional la aceptación formal de las obligaciones que emanen de la Constitución de la OIT.
- c) Los Estados no incluidos en los dos casos anteriores, cuya solicitud de admisión sea aprobada por la confederación Internacional por la mayoría de los dos tercios de los



delegados presentes en la reunión, incluidos dos tercios de los delegados gubernamentales presentes y votantes (sistema del doble quórum).

“Cualquier Estado miembro puede retirarse de la OIT cuando lo considere conveniente, siempre que observe un plazo de preaviso de dos años y esté al corriente en el pago de sus obligaciones financieras. Retirada que no obliga de las obligaciones derivadas de las ratificaciones efectuadas.” ¹¹

1.9.2. Estructura orgánica de la OIT

Órganos de la OIT.- Los órganos de la OIT son los siguientes:

- a) La conferencia internacional del Trabajo, que en su órgano legislativo y se reúne al menos una vez al año.

La integración es de cuatro delegados por cada Estado miembro, con voz y voto: dos del Gobierno, uno de los empresarios y otros de los trabajadores, designados estos dos últimos también por los Estados miembros, de acuerdo con las organizaciones nacionales más representativas (art 3.5 de la Constitución de la OIT).

Cada delegado puede ir acompañado de los consejeros técnicos por cada uno de los puntos del orden del día de la reunión, con voz y sin voto. Cabe también la presencia de observadores.

¹¹ La Cabana, Miguel Angel. Ob. Cit. Pág. 55



La conferencia tiene como principales funciones la aprobación de convenios y Recomendaciones, el control de la actividad del Consejo de Administración y del Director General de la Oficina internacional y la aprobación de los presupuestos de la Organización así como el control de los convenios ratificados.

b) El concejo de Administración, que es el órgano ejecutivo, está integrado hasta su prevista ampliación que duplicara su composición por cincuenta y seis representantes:

“Veintiocho de los gobiernos diez permanentes, por los Estados de mayor importancia industrial. (República Federal de Alemania, Brasil, China, EE.UU, Francia, India, Japón, Reino Unido y Rusia y dieciocho elegidos por los representantes gubernamentales de los Estados miembros para un periodo de tres años, catorce de los empresarios y catorce de los trabajadores elegidos por los representantes de estos colectivos en la conferencia.”¹²

El concejo elige a su presidente que será necesariamente gubernamental y dos vicepresidentes, uno empresario y otro trabajador, para un periodo de un año. El concejo se reúne tres veces al año, incumbiéndole preparar las actuaciones de la conferencia, fijando el orden del día.

El concejo de Administración se organiza también en comisiones, entre las que destaca el comité de libertad sindical y la comisión de reglamento y aplicación de convenios y recomendaciones.

¹² **Ibid.** Pág. 55



c) La oficina Internacional del Trabajo es el órgano técnico y administrativo y el Director General es nombrado por el concejo de Administración. En ella trabajan funcionarios internacionales de diversas nacionalidades, obligados a actuar de forma imparcial e independiente (art. 9 de la Constitución de la OIT).

Sus funciones incluyen actuar como Secretaria General permanente, realizar estudios e investigaciones preparatorias de la conferencia, llevar a cabo la cooperación técnica a los Gobiernos y dirigir el servicio de publicaciones.

d) Las comisiones técnicas se constituyen en el seno de la Organización, dentro de la conferencia o del Concejo de Administración, a efectos funcionales o con finalidades específicas. Entre estas últimas cabe destacar las encargadas del control de la aplicación de los convenios y recomendaciones o la comisión consultiva de la Función Pública.

e) Las conferencias o reuniones regionales se organizan manteniendo la estructura tripartita de las delegaciones de los distintos países con la finalidad de estudiar más profundamente de los problemas específicos de las diversas regiones del mundo.

1.9.3. Funciones de la OIT; en especial su función normativa

Las funciones de la OIT, entre las variadas funciones de la OIT asesoramiento técnico a Estados miembros, servicio de publicaciones, etc. "las más significativas es que la OIT, enfatiza el concepto de trabajo decente, busca sintetizar el deseo de hombres y



mujeres de lograr a través de sus trabajos y salarios, un nivel de vida digno, que les permita asegurar su bienestar y el de sus hijos.”¹³ De esto se desprende que la OIT tiene como su principal función el normar las distintas facetas dentro del derecho laboral traduciéndose a instrumentos jurídicos para normar las relaciones de las partes.

1.9.4. Convenios y recomendaciones

La diferencia entre convenios y las Recomendaciones reside en que los convenios son acuerdos de la conferencia que una vez ratificados por los Estados miembros, crean obligaciones internacionales en los países signatarios en los términos que más adelante se exponen, “mientras que las recomendaciones son acuerdos de la conferencia que aunque deban someterse también a las autoridades nacionales competentes, no originan ninguna obligación internacional, señalando únicamente una orientación a seguir por los Gobiernos que solamente deberán informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en la Recomendación (art 19.6 inciso a, de la Constitución de la OIT).”¹⁴

Las recomendaciones se utilizan bien para abordar un tema que no se considera todavía maduro para adoptar un convenio, bien para complementar con más detalle lo establecido en un convenio, o bien para fijar una pauta flexible respecto de materias que requieren una gran tecnificación o detalle.

¹³ Red de Asesoría Laboral De Centro América y República Dominicana. Revista Real Card. Pág. 51

¹⁴ **Ibid.** Pág. 59



Hasta el año dos mil seis, la OIT ha adoptado 187 convenios el último, sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo y 198 recomendaciones.

1.10. Apreciaciones personales del derecho de trabajo

Personalmente se tiene la noción del derecho de trabajo que es de naturaleza pública y privado, en virtud que el estado tutela muchas instituciones laborales y privada porque según algunos autores es un desglose del derecho civil, pudiendo establecer que es una rama del derecho esencialmente noble socialmente humanitario, porque recoge garantías y principios que le otorgan protección a la parte más débil dentro de una relación de trabajo.

En contra parte es menester hacer la salvedad que el derecho laboral no es una rama exclusiva del trabajador, porque caeríamos en un error al pensarlo así de esa manera, lo que si estaría más encaminado a una idea del derecho de trabajo de manera general sería saber y entender que nuestra rama del derecho que hoy nos ocupa es de carácter impero-atributivo siendo el bastión para que los seres humanos adopten una conducta de respeto reciproco dentro del campo laboral al cumplimiento de las normas plasmadas en nuestro ordenamiento jurídico guatemalteco y como ejemplo de los cuerpos normativos de materia laboral encajan los convenios internacionales que El Estado de Guatemala ha ratificado hasta el momento son sesenta y ocho convenios internacionales en materia laboral.



CAPÍTULO II

2. El trabajo y la sociedad

Podemos decir que el trabajo es el medio y la vía más corta de participación en lo social, en el sentido productivo en el poder. Todos estamos de acuerdo que el ser humano es un individuo social y que su vida social forma parte de la esencia de su propia existencia, el trabajo es una actividad social y a través de él nos integramos.

En nuestra sociedad el trabajo se ha convertido en un factor muy importante de identidad personal y social, la persona se hace y se realiza desde el trabajo que la proyecta hacia afuera, esto nos lleva a pensar que ciertas actividades diarias y cotidianas como el trabajo, ejerce funciones importantes en la formación de la personalidad, así como en el fortalecimiento o debilitamiento de la autoestima a través de pensamientos lógicos o irracionales que también influyan en las relaciones familiares y sociales.

También el trabajo es una función social que nos integra dentro del grupo que le da movilidad a las relaciones laborales. El trabajo se ha convertido en un factor importante de identidad personal y social con lo cual podríamos hablar que el trabajo nos identifica con lo que somos, esta identificación puede conducir también por un camino autodestructivo pues llega a provocar ansiedad, baja autoestima, depresión porque el valor personal se proyecta en función del éxito profesional. Con un buen trabajo podemos sentir que ganamos en valía personal en felicidad y que nos reforzara para



mayores éxitos; contrario a este hecho cualquier tipo de contratiempo profesional (enfermedad, desempleo, jubilación) que está afuera de nuestro alcance o control, nuestra autoestima se reducirá.

Si bien es cierto, cada uno de nosotros es una individualidad, pero por otro lado, no podemos negar que todos formamos parte de una sociedad un genero y una familia como núcleo de la misma.

Es el seno familiar en donde empezamos a aprender el valor de lo que significa pertenecer a un grupo cualquier que sea. Al propiciar un ambiente de seguridad los miembros de la familia no se sienten solos puesto que cualquier cosa que adecua a uno de ellos afectará a los demás, en cualquiera de los roles en los que al individuo le corresponda desarrollarse.

Cada uno tiene su propio estatus, un lugar irremplazable. La necesidad de pertenencia sirve motivación principal para su desarrollo como miembro de la sociedad, de la familia y dentro del ámbito laboral.

La familia entonces se convierte en un ejemplo de grupo al que cada persona pertenece sin oportunidad de elección, y que trae consigo a otros grupos secundarios que influirán también en su formación como origen técnico, la raza, la religión, la política, la situación económica, la posición social, el género, la situación laboral la nacionalidad, etc. La compatibilidad e incompatibilidad de los individuos puede provocar en éstos dificultad en la consecución de una personalidad integrada, por lo tanto debe existir una coalición



armoniosa entre ellos para contar con el apoyo emocional necesario y cumplir con sus funciones especiales que se verá reflejada en la estabilidad de la familia.

Como todas las instituciones, la familia es un sistema de normas y valores interrelaciones que satisfacen un conjunto de propósitos.

2.1. El trabajo y la vida social

Los elementos y familia representan para nuestro estudio un referente importante de investigación del individuo en sus relaciones de grupo. Considerando que la sociedad es la reunión de personas, familia o nacionales que cumplen un fin mediante la mutua cooperación y la familia considerada como el núcleo de la sociedad, es entonces la agrupación humana con mayor injerencia en el desarrollo de las comunidades, pues de ella surge el individuo que más tarde será el que forme la colectividad y de cuyas acciones dependerá el futuro de pueblos naciones.

De este núcleo se nutren quienes deberán conducir a la comunidad hacia el progreso y el éxito que dependerá de los principios básicos, morales, éticos y espirituales que la familia haya logrado transferir a sus integrantes. En la declaración Universal de los Derechos Humanos, se define la familiar como la cedula natural y fundamental de la sociedad, y se le reconoce el derecho a la protección de la sociedad y del Estado.

La familia es por tanto, reconocida como la unidad básica de la sociedad la más importante y fundamental de todas las instituciones sociales, porque constituye su



alimento continuo mediante su función de servicio a la vida y como lugar natural de humanización y personalización.

De la familia nacen los ciudadanos y en ella encuentran la primera escuela de las virtudes sociales- respeto, justicia, solidaridad, compromiso, veracidad, honradez....- que son el alma de la vida y del desarrollo de la sociedad misma. En el seno de la familia las distintas generaciones coinciden y se ayudan mutuamente a lograr una mayor sabiduría y a armonizar los derechos de las personas con las demás exigencias de la vida social, hoy en día en Guatemala estadísticamente se sabe que nuestra población es bastante joven y para aprovechar el momento tenemos la obligación de orientar a los demás.

Es indudable que basta en la preparación, instrucción o experiencia familiar, una sociedad podrá estructurar, con mayor o menor eficiencia, su futuro. Sin embargo, si bien es cierta la formación familiar constituye el norte del individuo, sus cualidades buenos esfuerzos quedarán únicamente en buenas intenciones, si éstas no son reforzadas por los otros estamentos de la misma sociedad.

Día a día observamos y escuchamos que la política del país y el propio Estado, por ejemplo se constituye en obstáculo para el desarrollo cuando incumple con sus deberes y obligaciones pues el someter a la familia guatemalteca a un régimen de penuria y desesperanza a una mísera económica y laboral que castiga a las mayoría de la población, que significa alejarla más de los beneficios sociales, laborales y económicos usufructuados por una minoría.



La familia guatemalteca es tradicional por formar hogares sólidos; mas esta ancestral costumbre está siendo minada por otras copiadas en el extranjero y acomodadas al ocio y al oportunismo. La familia del tercer milenio es hija del pos-modernidad en la que está inmersa por diferentes motivos en un medio altamente complejo: vive en medio del cambio permanente; ligada a la tecnología a la comunicación rápida e impersonal; sumida en el consumismo y los avances científicos.

Además el trabajo excesivo de los padres por conseguir réditos económicos o el desempleo de otros, la pobreza, la exclusión, la ausencia de referente éticos y morales, hacen de la familia un espacio en donde, de manera micro, se reproduce lo que vive la sociedad en su conjunto que lastimosamente hoy en día está llena de obstáculos decepciones y demás adversidades que repercuten negativamente.

La familia he evolucionado vertiginosamente ya no es lo que era antes, ya no hay espacio para los abuelitos, a ellos se los envía a los asilos de ancianos, tampoco hay espacio ni tiempo para los recién nacidos, ellos van a la guardería. Los niños cuando no van a la escuela están en miles de actividades; desde el ballet, pasando por artes marciales hasta llegar a expresión corporal, pues, la meta es tenerlos ocupados la mayor parte del tiempo mientras los padres de familia están en sus actividades vitales, según ellos, pero totalmente inversos a las necesidades de amor, afecto, y cariño que reclaman silenciosamente sus hijos o apesaradamente sus padres. La familia es el ámbito idóneo para formar personas íntegras, honestas, solidarias y responsables, amigables, buenas personas, capaces; llegando el momento, de fundar sus propias familias y de asumir comprometidamente sus funciones en la sociedad.



Lo realmente eficaz para preservar a los miembros de una familia de los peligros de nuestra sociedad es una sólida formación ética, un proceso educativo en valores bien ponderado y conducido. Esto implica, entre otras cosas, que los mismos padres vivan de forma éticamente valiosa y hagan de su hogar un ámbito de valores.

Los valores no se enseñan como doctrina, sino que se descubren y se comparten. A menudo sin embargo, la jornada de trabajo condiciona las horas dedicadas a la vida de casa y a los niños disfrutan de todo menos del tiempo de sus padres. Estos se sienten culpables por no prestar bastante atención a sus hijos a la vez que delegan su responsabilidad educativa en otros miembros de la familia y en la escuela. Pero hoy sabemos que incluso los buenos resultados académicos dependen, en gran medida de los hábitos y la disciplina que adquieren en casa, respetando unas pautas establecidas para los tiempos dedicados a las diferentes actividades, (compartir, conversar, etc.). El hogar es centro formativo primordial de los miembros de la familia. De nada vale que los padres se desvivan para poder proporcionarle un alto nivel de bienes materiales si luego no les queda tiempo ni energía para ocuparse de lo realmente importante: su familia su calidad humana y su plenitud personal.

El modelo de familia ha cambiado de unos años a esta parte: la mujer trabaja fuera del hogar igual que el hombre, las labores de la casa y el cuidado de los hijos se reparten entre ambos, etc. La familia como institución debe ir adaptándose a los cambios.

El amor fraternal se manifiesta en la aceptación mutua de todos los miembros tal como son con sus limitaciones de cualquier tipo (físicas, psíquicas, intelectuales, de carácter) y sus valores para propiciar su crecimiento personal. La familia se compromete en la



construcción de una sociedad libre, democrática y justa, de aquí arranca la necesidad y obligación que el Estado proteja siempre a la familia.

2.2. Papel de la OIT en lo relativo a relaciones laborales que favorecen a la familia

Como veníamos mencionando que la familia es el centro de la sociedad creemos entonces que hay que protegerla y el camino para conseguirlo es el establecimiento de políticas que la protejan y favorezcan a través del cumplimiento de las normas nacionales e internacionales.

Las realidades actuales reclaman iniciativas nuevas por parte de los empleadores y autoridades y tanto los gobiernos como las empresas han empezado a cobrar conciencia de ello.

EL convenio de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (número 156) ratificado hasta ahora por 29 países buscó promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo entre los trabajadores con responsabilidades familiares y a aquellos que no las tienen. Hasta ahora los enfoques más innovadores para tratar el problema trabajo familia ha surgido de la empresa privada como fruto de su conciencia y responsabilidad social pero lo más importante de todo es que esa experiencia ha demostrado que las políticas destinada a compaginar trabajo y vida familiar son medio eficaz para mejorar la dedicación y la productividad de los trabajadores. Algunas iniciativas: trabajo y familia como medidas para promover la *igualdad son:*



- a) Atención a los niños
- b) Atención a los ancianos
- c) Permiso prenatal y por maternidad
- d) Apoyo a las mujeres en la maternidad y en la vuelta al trabajo
- e) Horarios flexibles de entrada y salida al trabajo
- f) Acuerdos flexibles de permisos
- g) Tele trabajo, trabajo a domicilio, etc.

En el mismo momento actual las mujeres siguen siendo consideradas como las proveedoras primarias de ciudadanos, a menos que se dé una acción positiva para compaginar trabajo y obligaciones familiares, el conflicto entre ambas responsabilidades seguirá siendo una fuente de estrés y de tensión para las mujeres trabajadoras mientras se siga considerando a los ciudadanos como una tarea femenina, las empresas seguirán viendo más caro una mujer trabajadora que a un hombre.

Entonces si lo que se pretende es promover la igualdad con respecto al género en la empresa es obligatorio que esos planes trabajo familia se destine a trabajadores y trabajadoras promoviendo la presentación de ciudadanos familiares compartidos en igualdad para hombres y mujeres, siendo oportuno aportar en este trabajo de tesis que las féminas exigen atención en el campo laboral ya que cada día están más preparadas, capacitadas con el entusiasmo de valerse por si mismas.

Esta sería una alternativa para superar la doble carga que se impone a las mujeres con obligaciones laborales y familiares.



Acostumbrarnos a ver hombres y mujeres como proveedores de cuidados de manera equitativa, junto con la puesta en marcha de políticas para promover esta prestación compartida sería el principio de tratar el problema de trabajo y familia.

Del mismo modo que la familia realiza un inestimable e insustituible servicio a la sociedad, también a ésta hay que exigirle que cumpla con su obligación de proteger a la familia y asegurarle toda la protección y las ayudas necesarias para llevar a cabo su responsabilidad.

2.3. Apreciaciones personales sobre el trabajo y la sociedad

En mi parecer el trabajo es una herramienta fundamental de desarrollo personal, familiar y social, resulta pues indudable la necesidad de amarrar estos temas que van intrínsecamente ligados porque haciendo una comparación se podría decir que, la sociedad no puede subsistir sin el motor llamado trabajo que hace dinámico el intercambio de bienes y servicios. Así mismo el trabajo no puede subsistir sin una sociedad en vías de desarrollo, el trabajo es parte de la vida del hombre que al parecer sin trabajar el mundo sería un mundo vacío, estéril sin dinámica.

En ese sentido habiendo establecido que ambos temas van de la mano es importante reconocer, proteger, guiar, legislar y dar herramientas al derecho laboral en virtud que este es eminentemente dinámico, parte de la vida diaria. A mi juicio estoy convencido que con la inversión de la clase pudiente y el Estado a la infraestructura, agricultura, a la manufactura, maquila, textil ería, industria entre otros rubros, se crearían o generaría



empleos que incluyan a todas las clases y que al cumplir con estos verbos la vida social y el trabajo formarían a las nuevas generaciones de manera responsable y garantizando un desarrollo integral iniciando con la población que vive en extrema pobreza en nuestro país.



CAPÍTULO III

3. El trabajo y la economía

La economía va ligada íntimamente con el trabajo, puesto que la economía es el sustento, el pilar del todo que hacer humano y el que hacer del ser humano se tipifica como trabajo, que genera la economía en tal sentido se puede decir que ésta ciencia estudia las leyes específicas de la producción, distribución, intercambio y consumo. “Hoy en día la economía es el centro de toda sociedad tanto en el ámbito interno como externo, tanto que nos permite hablar de la economía mundial o globalización económica; en el ámbito nacional interno como individuos los pobres se hacen cada vez más pobres y la clase dominante incrementa su riqueza. Desde el punto externo a lo cual no somos ajenos al querernos arrimar al tratado de libre comercio con los colosos del norte, los países poderosos, aumentarán su riqueza en detrimento de los países pobres; olvidándose que la economía debe estar al servicio del hombre, para el desarrollo integral del mismo y por lo tanto de la sociedad.”¹⁵

Adam Smith considera que “el trabajo era la unidad de medida exacta para certificar el valor. Para él, el valor era la cantidad de trabajo que uno podía recibir a cambio de su mercancía. Los bienes podían aumentar de valor, pero lo que siempre permanece invariable es el trabajo, o sea el desgaste de energía para producirlos, siendo entonces el trabajo el patrón definitivo e invariable del valor. Se trata de la teoría del valor

¹⁵ López Mayorga, Leonel Armando. Introducción al estudio del derecho. Pág.136.



comandado o adquirido. Aunque no era el factor determinante de los precios, estos oscilaban hacia su precio de producción gracias al juego de la oferta y la demanda”.¹⁶

Pero Adam Smith no logra explicar correctamente según la teoría del valor trabajo los conceptos de beneficio y renta por lo que desarrolla una segunda: Teoría de los costes de producción. Los problemas que le surgieron a su teoría original en la que el valor de las mercancías estaba dando por la cantidad de trabajo incorporado en ella son:

En el mercado no se puede saber cuánto trabajo incorporado tiene una mercancía. Si el trabajo es la fuente de valor de las mercancías, el que cristalice el valor, el obrero debería ser el que se vea beneficiado de éste. Teoría General: Keynes carga el acento en la palabra general. Su teoría se ocupa de todos los niveles de empleo, en contraste con la que la denomina teoría económica clásica que se limita al caso especial del empleo total.

El propósito de la teoría general de Keynes es explicar que es lo que determina el volumen de empleo en un momento dado, ya sea empleo total hasta la desocupación amplio, con un nivel característico bastante alejado del empleo total.

Keynes intenta demostrar que la situación normal de capitalismo del Laissez Faire en su Estado actual se desarrolla en una situación fluctuante de la actividad económica, que puede recorrer toda la gama que va desde el empleo total hasta la desocupación amplio, con nivel característico bastante alejado del empleo total.

¹⁶ Alonso, L. E. **El trabajo sin fin**. Pág. 20



“Otro aspecto general de la teoría es que explica la inflación con tanta facilidad como la desocupación, ya que ambos dependen fundamentalmente del volumen de demanda efectiva. Cuando la demanda es deficiente se produce la desocupación, y cuando la demanda es excesiva se produce la inflación.”¹⁷

La mayoría de las diferencias de importancia entre la teoría clásica y la teoría de Keynes surgen de la diferencia entre el supuesto de que el empleo total es el normal y el supuesto de que lo normal es el empleo incompleto. Hay otro significado igualmente importante asociado al término general. Su teoría se refiere a los cambios de volumen del empleo y la producción en el sistema económico en su conjunto, en contraste con la teoría tradicional, que se refiere primordialmente, aunque no se una manera exclusiva, a la economía de la empresa singular y de la industria singular. Los conceptos básicos de la teoría general de Keynes son los volúmenes totales de empleo, de rentas *nacionales*, de *producción nacional*, de *oferta total*, de *demanda total*, de *consumo social total*, de *inversión social total* y de *ahorro social total*.

La teoría de una economía monetaria: El dinero desempeña tres funciones:

- a) Medio de cambio
- b) Unidad de cuenta
- c) Acumulador de valor

La más importante para la economía monetaria es la función de acumular valor.

¹⁷ Bilbao, A. **La transición política y los sindicatos**. Pág. 12



“El interés como premio por no atesorar dinero: El interés es la recompensa por transferir la disposición sobre la riqueza en su forma líquida. El tipo de interés depende de la intensidad del deseo de atesorar, o de lo que Keynes llama preferencia de liquidez, para fines especulativos. Cuando mayor es la preferencia de liquidez, más elevado es el tipo de interés que hay que pagar.”¹⁸

Keynes carga el acento sobre el deseo de atesorar. El atesoramiento es uno de los fenómenos que aparecen de una manera completamente diferente cuando se miran desde la posición del individuo a cuando se miran desde el punto de vista de la economía en toda su amplitud.

Un aumento de los tipos de interés tiende a reducir la demanda efectiva y en tiempos normales a originar desocupación. El interés se ha considerado por los economistas clásicos como una recompensa al ahorro, es decir, una recompensa por posponer el consumo, más bien que como un premio a la cesión de liquidez.

“La inversión como importante factor determinante del empleo: la producción que excede de lo que se consume habitualmente, se llama inversión. Esta comprende actividades como construir nuevas fábricas, nuevas casas, nuevos ferrocarriles y otros tipos de bienes que no han de ser consumidos con tanta rapidez como se producen. La distinción entre consumo e inversión es fundamentalmente para todo el análisis de Keynes. Su teoría, reducida a sus términos más simples, afirma que el empleo depende

¹⁸ Godina Herrera, C. **El panóptico moderno**. Pág. 36



de la cantidad de inversión, o bien que la desocupación es originado por una insuficiencia de inversión.”¹⁹

3.1. Economía

“Cuando se pide una definición de economía, los profanos que se acercan por primera vez a la materia suelen dar conceptos relacionados con el dinero, con el valor de las cosas o con la riqueza de las personas o los países. Si preguntamos a una persona en la calle su opinión sobre los problemas económicos, su respuesta aludirá seguramente al paro, la subida de los precios o la situación de la bolsa.”²⁰

Efectivamente, el campo de estudio convencional de la Economía abarca todos los problemas relacionados con la determinación del precio de las cosas, con el análisis de actividades que impliquen costas y que producen beneficios medibles en dinero, en suma, con la producción y distribución de bienes y servicios para la satisfacción de necesidades humanas.

Pero el dinero no es todo. “De hecho es posible resolver gran cantidad de problemas económicos sin utilizar dinero. Hubo un tiempo en que los seres humanos vivía sin dinero. Más recientemente, en 1976, el gobierno camboyano de los Khmer Rojos abolió toda la forma de dinero y mantuvo en el país una economía desmonetizada durante más de tres años. Los resultados fueron muy negativos con una gran caída de la

¹⁹ Marx, K. **El capital critica de la economía**. Pág. 40

²⁰ Godina Herrera, C. **Economía**. Pág. 10



producción y se calcula que en los campos de trabajo forzado murieron tres millones de personas, pero en cualquier caso quedo demostrado que era posible hacerlo.”²¹

La economía es una ciencia muy particular. Los problemas y las controversias aparecen apenas se da el primer paso en esta rama del conocimiento, apenas se plantea la pregunta fundamental: de que trata esta ciencia. El obrero común que tienen sola una idea muy vaga de que es la economía, atribuirá su falta de conocimiento a una deficiencia e su educación general. Pero en cierto sentido comparte su perplejidad con muchos estudios y profesores eruditos, que escriben obras de muchos tomos sobre el tema de la economía y dictan cursos de economía a los estudiantes universitarios. Parece increíble, pero cierto: la mayoría de los profesores de economía tienen una idea muy nebulosa del contenido real de su erudición. Puesto que es común que estos profesores galardonados con títulos y honores académicos trabajen con definiciones, es decir, que traten de explicar la esencia de los fenómenos más complejos en unas cuantas frases prolijamente elaboradas, hagamos un experimento, tratemos de aprender de un representante de la economía burguesa oficial de que trata esta ciencia. Consultemos en primer lugar al decano del mundo académico alemán, autor de una inmensa cantidad de mamotretos sobre economía, el fundador de la llamada escuela *histórica de la economía*. *Wilhelm Roscher*.

En su primer gran obra titulada, principios de economía política, manual y texto para hombres de negocios y estudiantes, publicada en 1845, pero que ha conocido desde entonces veintitrés ediciones, leemos en el capítulo 2, párrafo 16: “por ciencia de la

²¹ Marx. **Ob. Cit.** Pág. 31



economía nacional o política entendemos aquella ciencia que trata de las leyes del desarrollo de la economía de una nación o de su vida económica nacional (filosofía de la historia de la economía política, según Von Mangoldt). Al igual que todas las ciencias políticas, o ciencias de la vida nacional, estudia por una parte, al hombre individual y por la otra extiende su campo de investigación al conjunto de la humanidad.”²²

¿Comprenden ahora los hombres de negocios y estudiantes ¿Qué es la economía? Pues, la economía es la ciencia que estudia la vida económica. ¿Qué son los anteojos de carey? Anteojos de carey desde luego. ¿Qué es un asno de carga? Pues, ¡un asno con carga sobre su lomo! En realidad, éste es un buen método para enseñarles a los niños el significado de las palabras más complejas. Es de lamentar, sin embargo que si no se entiende el significado de las palabras de nada servirá que éstas se ordenan de tal cual manera.

Consultemos ahora a otro estudioso alemán, actualmente catedrático de economía en las Universidad de Berlín, verdadera luminaria de la ciencia oficial, el profesor Schmoller. En un artículo sobre economía publicado en el gran compendio de los profesores alemanes, nos da la siguiente respuesta:

“Yo diría que es la ciencia que describe, define y dilucida las causas de los fenómenos económicos y los aprehende en sus interrelaciones. Ello supone desde luego, que empecemos por definir correctamente a la economía. En el centro de esta ciencia debemos colocar las formas típicas que se repiten en todos los pueblos civilizados

²² Mendizábal, A. **Aspectos económicos**. Pág. 5



modernos, de división y organización del trabajo, del comercio de la distribución de los ingresos, de las instituciones socioeconómicas que apoyadas por ciertos tipos de leyes privadas y públicas y dominadas por fuerzas síquicas parecidas o similares, generan relaciones de fuerzas parecidas o similares cuya descripción nos daría las estadísticas del mundo civilizado contemporáneo: una especie de cuadro de situación de éste.

A partir de allí, la ciencia ha intentado discernir las diferencias entre las distintas economías nacionales, una en comparación con los demás, los distintos tipos de organización aquí y en otras partes; se ha preguntado en qué relación y con qué secuencia aparecen las distintas formas y ha llegado así a la concepción del desarrollo causal de estas formas distintas y la secuencia histórica de las circunstancias económicas.

Y puesto que ha llegado, desde el comienzo mismo a la afirmación de ideales mediante juicios de valor moral e histórico, ha mantenido esta función práctica, en cierta medida, hasta el presente. Además de la teoría la economía siempre ha propagado principios prácticos para la vida cotidiana.”²³

Instituciones socioeconómicas ley pública y privada-fuerzas psíquicas-parecido y similar y parecido-estadísticas- estática- cuadro- de situación de desarrollo causal juicios de valor histórico-morales...El común de los mortales no puede dejar de preguntarse, luego de leer esto porque su cabeza le da vueltas como trompo. Con fe ciega en la sabiduría, se podría tratar de descifrar este galimatías dos, quizás tres veces; tenemos

²³ Marx. **Ob. Cit.** Pág. 50



que el esfuerzo será en vano. Aquí no hay sino fraseología hueca, chácara pomposa. Y ello constituye de por sí un síntoma infalible.

Quien pienso con seriedad y domine el tema que está estudiando, se expresara concisa e inteligiblemente. Quien salvo cuando se trata de la acrobacia intelectual de la filosofía o los espectros fantasmagóricos de la mística religiosa, se expresa de manera oscura y carente de concisión, revela estar en la oscuridad... o querer evitar la claridad. Más adelante veremos que la terminología confusa y oscurantista de los profesores burgueses no es fruto de la casualidad, que refleja no solo su falta de claridad sino también su aversión tendenciosa y tenaz hacia un verdadero análisis del problema que nos ocupa.

Se puede demostrar que la definición de la esencia de la economía es asunto polémico apoyándose en un hecho superficial: su edad, se han expresado las opiniones más contradictorias en torno a la edad de esta ciencia, puesto que podemos indicar que la economía fue al inicio improvisación e ingenio de los conocedores artesanales de esta materia.

La economía es más antigua de lo que generalmente se cree. Los griegos y romanos ya poseían. Por otra parte otros autores que han estudiado la historia de la economía, por ejemplo Eugen Dühring 78 ex profesor en la universidad de Berlín, consideran *importante recalcar que la economía es mucho más moderna de lo que generalmente se cree; surgió en la segunda mitad del siglo XVIII*. Para dar también una opinión socialista, citemos a Lassalle, en el prefacio de su clásica polémica escrita en 1864



contra capital y trabajo de Schiltze- Delitzsch: "La economía es una ciencia cuyos rudimentos existen, pero que todavía no ha sido definida." ²⁴

Por otra parte Carlos Marx, le puso a su obra maestra de la economía – El capital- el subtítulo de crítica de la economía política. El primer tomo apareció, como para cumplir la profecía de la Lassalle, tres años más tarde, en 1867. Con este subtítulo Marx coloca a su obra fuera del marco de la economía convencional considerando que ésta está terminada definitivamente: sólo resta criticarla.

Algunos sostienen que esta ciencia es tan antigua como la historia escrita de la humanidad. Para otros tiene apenas un siglo y medio de antigüedad. Un tercer grupo sostiene que se halla en pañales. Otros dicen que está perimida y que ha llegado la hora de pronunciar un juicio crítico y definitivo para acelerar su desaparición. ¿Quién no está dispuesto a reconocer semejante ciencia presente un fenómeno único y complicado?

No sería aconsejable preguntarle a algún representante oficial burgués de esta ciencia: ¿Cómo explica usted el hecho curioso de que la economía? ésta es la opinión predominante en nuestros días- haya comenzado hace apenas ciento cincuenta años EL profesor Dühring, por ejemplo respondería con un gran palabrerío, afirmando que los griegos y los romanos no tenían concepciones científicas de los problemas económicos, solo nociones irresponsables, superficiales, muy vulgares extraídas de la experiencia diaria; que la edad media fue acientífica hasta la enésima potencia. Es

²⁴ Samuelson, Paul; Nordhaus, William. **Economía**. Pág. 18



obvio que esta explicación erudita no nos sirve por el contrario, es bastante engañosa, sobre toda esa forma de generalizar sobre la edad media.

El profesor Schmoller nos brinda una explicación tan peculiar como la anterior. Añade la siguiente perla a la confusión reinante: Durante siglos se habían observado y descrito muchos fenómenos económicos privados y sociales, se habían reconocido unas cuantas verdades económicas y los códigos legales y éticos habían discutido problemas económicos. Estos hechos sin relación entre sí, fueron unificados en una ciencia especial cuando los problemas económicos adquirieron importancia sin precedentes en el manejo y administración del Estado; desde el siglo XVII hasta el XIX, cuando numerosos autores se ocuparon de estos problemas, el conocimiento de los mismos se convirtió en necesidad para los estudiantes universitarios y al mismo tiempo la evolución del pensamiento científico en general condujo a interrelacionar estos dichos y hechos económicos en un sistema independiente utilizando ciertas nociones fundamentales, tales como dinero, comercio, la política nacional en materia económica, el trabajo y la división del trabajo: todo ello lo intentaron los autores del siglo XVIII. Desde entontes la teoría económica existe como ciencia independiente.

Cuando extraemos el poco sentido que le encontramos a este verborrágico pasaje, obtenemos lo siguiente: existían varias observaciones que durante tiempo, estuvieron tiradas aquí y allá, casi ociosamente. Entonces de repente, apenas el manejo y administración del Estado. Quiere decir el gobierno lo necesitaron, y en consecuencia se hizo necesario enseñar economía en las universidades, estos dichos económicos fueron rejuntados y enseñados a estudiantes universitarios.



Asombro y a la vez ¡qué típica de un profesor es esta explicación! Primero en virtud de las necesidades del honorable gobierno, se funda una cátedra.... Cuya titularidad es ocupada por un honorable profesor. Entonces, desde luego, se crea la ciencia, si no, ¿qué podría enseñar el profesor? Al Leer este pasaje nos acordamos -¿Quién no?- del maestro de ceremonias de la corte que afirmo estar convencido que la monarquía perduraría para siempre; después de todo, desapareciera la monarquía, ¿de qué viviría? Esta es pues la esencia del párrafo: la economía nación porque el gobierno del estado moderno necesitaba de esa ciencia. Se supone que la orden de las autoridades constituidas es el certificado de nacimiento de la economía: esa forma de razonar es típica de un profesor contemporáneo.

El sirviente científico del gobierno que, a pedido de ésta redoblará científicamente el tambor a favor de cualquier tarifa o impuesto para la Marina, que en época de guerra será verdaderamente como hiena del campo de batalla, predicador del chovinismo, el odio nacional y el canibalismo intelectual, semejante tipo no tiene empacho en imaginar que las necesidades financieras del soberano, los deseos fiscales del tesoro, la inclinación de aveza de las autoridades constituidas, todo ello basto para crear una ciencia del día a la noche...!de la nada! Para los que no ocupamos puestos de gobierno tales nociones presentan alguna dificultad. Además la explicación plantea otro interrogante: ¿qué ocurrió en el siglo XVII, que obligó a los gobernantes de los estados modernos a sentir la necesidad de exprimir a sus amados súbditos en forma científica, de repente mientras que durante siglos las cosas habían marchado bastante bien, por cierto, con los métodos viejos. ¿No sé ha vuelto las cosas aquí, no es más probable que las nuevas necesidades de los tesoros fiscales hayan sido una modesta



consecuencia de esos grandes cambios históricos que fueron el origen real de la nueva ciencia de la economía a mediados del siglo XVIII?

En síntesis, solo podemos decir que los profesores eruditos no nos quieren revelar de qué trata la economía y encima no quiere revelar cómo y por qué se originó esta ciencia.

Se suele definir a la economía de la siguiente manera: ciencia de las relaciones económicas entre seres humano. Este encubrimiento de la esencia de los que estábamos tratando no clarifica el interrogatorio, lo complica aún más. Surge la siguiente pregunta: ¿es necesario y si lo es porque hay que tener una ciencia especial sobre las relaciones económicas entre seres humanos?

Tomemos un ejemplo de relaciones económicas humanas, si es posible dar un ejemplo fácil e ilustrativo. Imaginémonos viviendo en el periodo histórico en que no existía la economía mundial, cuando el intercambio de mercancías florecía únicamente en las ciudades, mientras que en el campo predominaba la economía natural, es decir, que la producción para el consumo propio, tanto en las grandes propiedades terratenientes como en las pequeñas granjas.

Puede desde luego, objetarse que el ejemplo no es muy feliz, que en un hogar campesino que se autoabastece esa simplicidad extrema es realmente hija de la escasez de recursos y la pequeña escala en que se produce limitando a todo nivel a sus miembros pasando penas y demás vicisitudes.



Bien dejamos al pequeño hogar campesino que logra mantener alejados a los lobos en alguna localidad olvidada de Dios, elevemos nuestras miras hasta la cima de un poderoso imperio, examinemos el hogar que Carlo magno. Este emperador logró convertir al imperio Germano en el más poderoso de Europa a comienzos del siglo IX; emprendió no menos de cincuenta y tres campañas militares con el fin de extender y consolidar su reino, que llegó a abarcar la Alemania moderna además de Francia, Italia, Suiza, el norte de España, Holanda y Bélgica; este emperador también se preocupa de la administración de sus feudos y chacras.

Nada menos que su mano imperial redactó un decreto especial de setenta párrafos en los que sentó los principios a aplicarse en la administración de sus propiedades de campo: el famoso capitulare de Villis, es decir la ley sobre los señoríos; por su suerte este documento, tesoro invaluable de información histórica, se conserva hasta hoy entre la tierra y el moho de los archivos. Este documento merece una atención especial por dos razones. En primer lugar, casi todos los establecimientos agrícolas de Carlomagno se transformaron en poderosas ciudades libres: Aix-la-Chapelle, Colonia, Munich, Basilea, Estrasburgo, y muchas otras ciudades alemanas y francesas fueron en tiempos remotos propiedades agrícolas de Carlomagno. En segundo lugar los principios económicos de Carlomagno eran modelo que seguían las grandes propiedades eclesiásticas y seculares de la Alta Edad Media; los señoríos de Carlomagno mantenían viva la vieja tradición romana e implantaban la exquisita cultura de las villas romanas al tosco ambiente de la joven nobleza teutónica; sus reglas sobre elaboración de vinos, cultivos de jardines, frutas y vegetales, cría de aves de corral, etc., constituyen una hazaña económica perdurable.



Observemos este documento más cerca. El gran emperador pide, en primer término, que se le sirva con honestidad, que todos los súbditos de sus feudos reciban cuidados y protección contra la pobreza; que no se les agobie con trabajos que superen su capacidad normal; que se les recompense el trabajo nocturno. Los súbditos por su parte, deben dedicarse al cultivo de la vida y deben almacenar el jugo de la uva en botellas para que no se deteriores. Si se muestran remisos a cumplir con su deber, se les castigara en la espalda u otra parte de cuerpo. El emperador decreta asimismo que se deben criar abejas y gansos; las aves de corral deben ser cuidadas y su número incrementando. Debe prestarse atención al cuidado del ganado vacunado y caballar y también de lanar.

Deseamos, además, escribe el emperador, que nuestros bosques sean administrados con inteligencia, que no se los tale, que haya siempre en ellos gavilanes y halcones. Debe haber a nuestra disposición gansos y pollos gordos en todo momento; los huevos que no se consumen han de venderse en los mercados. En cada uno de nuestros señoríos debemos tener siempre a mano una buena provisión de plumas para colchones, mantas, enseres de cobre, plomo, hierro, madera, cadenas, ganchos, hachas, taladros, de modo que no se deba pedir nada prestado a los demás.

Además, el emperador exige que le rinda cuentas exactas de la producción de sus feudos, es decir, cuánto se produjo de cada ítem, y hace la lista de éstos: vegetales, mantequilla, queso miel, aceite, vinagre, remolachas y otras cosas sin importancia, como dice textualmente este famoso documento. El emperador ordena asimismo que en cada uno de sus dominios haya artesanos, expertos en todos los oficios, en número



adecuado, y hace la lista de cada oficio, uno por uno. Designa a la navidad la fecha anual en que se le rinden cuentas de todas sus riquezas.

El campesino más pobre no cuenta cada cabeza de ganado y cada huevo que hay en su granja con mayor cuidado que el gran Emperador Carlos. El párrafo del documento dice: Es importante que sepamos qué y cuánto poseemos, de cada cosa. Y una vez más hace una lista: bueyes, molinos, madera, embarcaciones, vinos, legumbres, lana, lino, cáñamo, frutas, abejas, peces, cueros, cera y miel, vinos nuevos y añejos y demás cosas que se le envían. Y para consuelo de sus queridos vasallos, quienes deben enviarles estas cosas, agrega sin malicia: Esperamos que todo esto no les parezca demasiado dificultoso; pues cada uno de vosotros es señor de su feudo y puede exigir estas cosas a sus súbditos.

En otro párrafo de la ley encontramos instrucciones precisas en cuanto al recipiente y modo de transporte de los vinos, asunto de Estado aparentemente muy caro al corazón del emperador. El vino debe transportarse en cascos de madera con fuertes aros de hierro, jamás en odres de piel. En cuanto a la harina, será transportada en carros de doble fondo recubiertos de cuero, para que se pueda cruzar los ríos sin dañar la harina. Quiero también cuentas exactas de los cuernos de mis ciervos, además de los machos cabríos, asimismo de las pieles de lobos matados durante el año. En el mes de mayo no olvidéis declarar la guerra a muerte contra los lobos jóvenes. En el último párrafo Carlomango hace la lista de todas las flores y árboles y hierbas que quiere en sus señoríos, tales como: rosas, lirios, romero, pepinos, cebollas, rabanitos, etcétera. Este famoso documento legislativo parece una similitud distintivas de manzanas.



Este es, entonces, el cuadro de la casa imperial en el siglo IX, y aunque estamos hablando de uno de los soberanos más ricos y poderosos de la Edad Media cualquiera reconocerá que tanto su economía familiar como sus principios administrativos nos recuerdan al pequeño hogar campesino que vimos antes.

Si le planteáramos a nuestro anfitrión imperial las mismas preguntas acerca de su economía, la naturaleza de su riqueza, el objeto de la producción, la división del trabajo, etcétera, extendería su mano real para señalarnos las montañas de trigo, lana y cáñamo, los cascotes de vino, aceite y vinagre, los establos repletos de vacas, bueyes y ovejas. Y es probable que no pudiéramos encontrar misteriosos problemas para que la ciencia de la economía analice y resuelva, puesto que todas las relaciones, causa y efecto, trabajo y resultado, son claras como el cristal.

3.2. Causas del desequilibrio económico en el país

El problema del subdesarrollo y pobreza en Guatemala se puede enfocar desde varios puntos de vista. “Puede ser analizado desde la perspectiva de una situación normal dentro del proceso de crecimiento en el contexto de economías en fase de desarrollo rumbo al pleno desarrollo dentro del sistema capitalista.”²⁵

Dentro de ese proceso de transición se dan ciertas deformaciones como: a) necesidades sociales insatisfechas; b) distribución desigual de ingreso; c) dependencia tecnológica y financiera, por lo que las inversiones directas y préstamos son un

²⁵ Valdez, F. y Palencia, M. **Los dominios del poder**. Pág. 20



complemento indispensable para el desarrollo de los países; y d) balanza comercial deficitaria, entre otros.

A pesar de esos desajustes económicos y sociales Guatemala debe tender hacia una sociedad capitalista desarrollada, con aplicación de política económica orientada a actividades de libre mercado e individualismo, correspondiéndole al Estado únicamente la promoción de la tranquilidad social y administrando el libre funcionamiento de la economía por medio de políticas públicas de ahorro e inversión.

Se comparte la idea de que los problemas económicos y sociales de Guatemala residen precisamente en el incipiente desarrollo del capitalismo, por lo que se debe acelerar ese desarrollo con medidas de equidad y justicia social y superando los inconvenientes del propio sistema de producción como: la irracionalidad de los monopolios; concentración del ingreso para obtener ahorro y producción amigable con el medio ambiente.

Otra explicación a la pobreza y subdesarrollo en Guatemala considera que muchos de los problemas económicos y sociales tienen su explicación de la expansión del propio sistema capitalista de producción y dentro de los que se mencionan:

- a) la actual estructura productiva y agraria en donde grandes extensiones de tierra se concentran en pocos propietarios;
- b) actividades económicas y políticas controladas por intereses extranjeros;
- c) tecnologías a alto costos;
- d) baja inversión social;



- e) bajas remuneraciones salariales para alcanzar la competitividad internacional;
- f) agricultura de subsistencia. Según esta perspectiva el capitalismo en Guatemala ha provocado dependencia, inequidad y exclusión social.

La concentración del ingreso permite que dentro de la sociedad se den dos tipos de sectores: a) uno moderno que se caracteriza por contar con unidades productivas eficientes y uso creciente de tecnología, asistencia crediticia y orientación a atender las demandas del mercado de altos ingresos; b) otro primitivo constituido por unidades económicas que trabajan con bajos niveles de productividad, aisladas técnica y financieramente por lo que se consideran en situaciones de subsistencia.

En función de lo anterior y para comprender un poco más de los modelos económicos utilizados en América Latina y Guatemala, se presentan dos instrumentos que en la actualidad están siendo ampliamente impulsados para promover el desarrollo principalmente económico.

La pobreza en Guatemala se caracteriza por concentrarse en el área rural con 73.3% y afecta principalmente a grupos de población indígena con 71.80%. Ésta realidad ha provocado que en los últimos años se hayan dado constantes migraciones de familias rurales completas al área metropolitana del departamento de Guatemala, con el objetivo de mejorar sus condiciones de vida, lo que se manifiesta en el apareamiento e incremento en el número de asentamientos humanos localizados en terrenos no adecuados para albergar una vivienda por la topografía y ubicación de los terrenos invadidos, existe una estrecha correlación entre pobreza y analfabetismo.



El analfabetismo es un problema social pero se convierte en un problema eminentemente económico cuando grandes contingentes de población no tienen acceso a mejores empleos e ingresos por no llenar el requisito de saber leer, escribir y cálculo elemental matemático. El índice de analfabetismo en Guatemala alcanza el 30% y es alto cuando se compara con los índices de: México 10%; Chile con 5%; Canadá y Estados Unidos con 1%; mientras que Japón y Suecia ya erradicaron prácticamente el analfabetismo.

“La pobreza es un flagelo social que si no se controla con medidas económicas y sociales adecuadas su tendencia es a incrementarse y afectar cada día a mayores núcleos de población guatemalteca. La pobreza no surge y desaparece en función de elementos circunstanciales, al contrario, se ha mantenido e incrementado a lo largo de las últimas décadas, por lo que su atención integral no debe dejarse únicamente a las leyes del mercado, estando su reducción y erradicación en manos de todos los grupos sociales.”²⁶

Se considera que el proceso de empobrecimiento se inicio a partir de 1978, cuando se dieron al unísono varios factores económicos y sociales en el país y su entorno, entre los que sobresalen: a) inicio de crisis económicas y de energéticos internacionales; b) crisis sociales y políticas en la mayoría de países centroamericanos y latinoamericanos, lo que provocó restricciones comerciales y de pago de deuda externa. Esta situación se mantuvo latente hasta mediados de la década de los años noventa.

²⁶ Fuentes, J.A. y Cabrera, M. **Pacto fiscal en Guatemala.** Pág. 42



Según datos económicos y sociales proporcionados por instituciones internacionales y confirmadas por instituciones nacionales, Guatemala siempre ha estado sumida en altos índices de pobreza, desnutrición infantil, analfabetismo y déficit habitacionales, a *pesar de haber logrado en las décadas de los sesentas y setentas niveles aceptables* de estabilidad macroeconómica y crecimiento económico.

Las recesiones económicas y condiciones cambiantes en los mercados internacionales han acompañado al país a lo largo de su historia y afectan de manera diferente a los distintos grupos que forman la sociedad guatemalteca. Primeramente entran en crisis los grupos de campesinos, quienes de manera inmediata pierden sus empleos en las fincas cafetaleras, azucareras y algodoneras.

Muchas veces son despedidos sin el pago de las prestaciones sociales que les corresponden. Les siguen los obreros y empleados que dependen de ingresos fijos por los servicios prestados en fábricas y empresas comerciales y por último se ven afectados los empresarios agricultores, comerciantes e industriales, quienes se pueden dedicar a otras actividades mientras dura la crisis.

Son los grupos de campesinos y obreros los que son más duramente golpeados por las crisis y recesiones económicas internacionales, lo que se complica aún más cuando el país es afectado por desastres naturales y de aspectos climáticos como sequías, inundaciones, deslaves y terremotos, con lo que se complica terriblemente la supervivencia de miles de familias localizadas en áreas rurales y asentamientos precarios del área metropolitana.

3.3. La influencia de la crisis económica en materia laboral

Para definir el término crisis económica en un sistema capitalista tendremos que explicar en qué consiste el ciclo económico que mueve la economía. Se entiende "como ciclo económico el movimiento de la producción capitalista a través de fases que guardan entre sí una relación de sucesión; crisis, depresión, reanimación y auge. El conjunto de fases entre dos crisis forma un ciclo capitalista. Con cada crisis, que es donde termina un ciclo capitalista, vuelve a empezar otro ciclo. Es por esto que la crisis es la fase principal del ciclo y representa la base del desarrollo cíclico de la producción capitalista."²⁷

En la crisis se manifiestan todas las contradicciones del sistema capitalista que se van acumulando hasta que estallan en un momento determinado que es cuando surge la crisis repercutiendo de plano en la población más vulnerable de todos los países en nuestra sociedad sería la población indígena tristemente.

Teniendo en cuenta esta definición, citamos las características claves de toda crisis económica. La primera de ellas, se acentúan las contradicciones del capitalismo. En segundo lugar, que habría un exceso de producción de algunas mercancías en relación con la demanda y en consecuencia, hay una creciente dificultad para vender dichas mercancías. Por consiguiente muchas empresas quiebran y por último, se incrementa el desempleo y subempleo.

²⁷ Naredo, J. M. **Configuración y crisis del mito del trabajo**. Pág. 65



“El aumento en los niveles de desocupación es una consecuencia directa de la crisis económica global, que se profundiza entre jóvenes. La tasa de desempleo entre las personas de 15 a 24 años alcanzó a 12.6 por ciento en 2011 y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) prevé que aumentará levemente en los próximos años, hasta 12.7 por ciento. El organismo proyecta que la tasa de desempleo juvenil se mantendrá en el mismo nivel elevado por lo menos hasta 2016. El informe de la OIT, Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2012, afirma que son casi 75 millones de jóvenes sin trabajo, un incremento de cuatro millones desde 2007. Las elevadas tasas de desempleo superan el 30 por ciento en algunos países de Europa, como España, Grecia y Eslovaquia. Después de ocho años de sostenido crecimiento económico y mejoras en materia laboral, la desocupación entre jóvenes casi triplica los registros entre la población adulta.”²⁸

La desocupación y precariedad entre los jóvenes representan un problema estructural del mercado laboral. La vulnerabilidad de ese grupo poblacional, equivalente al 17.1 por ciento del total del país, según los datos del censo 2010. Si bien los indicadores mejoraron desde el pico de 30 por ciento de desempleo joven alcanzando durante la traumática salida de la convertibilidad, la diferencia entre las tasas de desocupación de jóvenes y adultos son persistentes y elevadas.

Los altos niveles de desempleo entre las personas de 15 a 24 años son una característica que comparten la mayoría de los países de América latina. La desocupación joven se mantuvo en el orden del 15 por ciento a lo largo de los últimos

²⁸ Recio, A. **Precariedad laboral**. Pág. 18



14 años. Los datos oficiales de 2011 de Brasil muestran que el desempleo asciende al 12.6 por ciento, en Chile llega al 17.8 por ciento y en Uruguay fue 18.0 por ciento en el segundo trimestre del año pasado.

A pesar de que persisten grandes diferencias en las tasas de desempleo juvenil regionales, todos los continentes enfrentan grandes desafíos en el área del empleo juvenil, sostiene la OIT. A diferencia de lo que sucede en América latina o en Medio Oriente y África del Norte, donde hace más de veinte años que uno de cada cuatro jóvenes está desocupado, en Europa la cantidad de jóvenes con problemas de empleo se disparó a partir del estallido de la crisis financiera internacional y se profundizó con las políticas de ajuste desplegadas.

“En 2011, el desempleo joven en España llegó al 46.4 por ciento, el nivel más elevado de Europa, más del doble de los registros para la población adulta. Un tercio de los jóvenes desocupados buscaron trabajo, sin éxito, durante más de un año. Las cifras registradas en España sólo se comparan con los registros alcanzados en Croacia y Eslovenia, donde la desocupación entre los menores de 24 años llegó al 35.8 y 33.6 por ciento, respectivamente.”²⁹

En los países desarrollados y en la Unión Europea, dos millones de jóvenes se retiraron del mercado de trabajo como consecuencia de la crisis y no son contabilizados por las estadísticas como desocupados. Desalentados por las tasas de desempleo juvenil, muchos jóvenes abandonaron completamente la búsqueda de trabajo o decidieron

²⁹ Touraine, A. **Crítica de la modernidad**. Pág. 70



posponerla y permanecer dentro del sistema educativo. Si la tasa de desempleo es ajustada a partir de la deserción provocada por la crisis económica, la tasa mundial de desempleo juvenil aumentaría de 12,6 a 13,6 por ciento, advierte el informe de la OIT.

Al mismo tiempo se observa una tendencia a la precarización laboral de los jóvenes en esas regiones: En las economías desarrolladas, los jóvenes son contratados, cada vez más, en empleos atípicos y la transición al trabajo decente sigue siendo postergada. El crecimiento del empleo temporal y del trabajo a tiempo parcial en la última década sugiere que este trabajo es cada vez más utilizado, ya que es la única opción disponible.





CAPÍTULO IV

4. Trabajo a distancia

Actualmente, nos movemos en un entorno laboral cambiante en continua evolución se podrá decir. Cada día con los cambios tecnológicos se destruyen puestos de trabajo y *se crean otros. Se habla de paros, huelgas, de crisis y demás temas por parte de los sindicalistas, ambientalistas organizaciones no gubernamentales para protestar sobre la abolición de puestos de trabajo y el uso de maquinaria y robótica avanzada en reemplazo del hombre...*

Se están destruyendo puestos de trabajo en búsqueda de la reducción de costos por parte de empresas. En el sector bancario, cada día son más aquellas campañas para potenciar cajeros automáticos y la llamada banca en casa o banca a distancia. La posibilidad de obtener billetes de viaje, entradas a espectáculos, maquinas expendedoras de todo tipo y nuevos servicios que aparecen cada día, dan lugar a una destrucción de puestos de trabajo. Poco a poco, se denota la sobra de personas, quienes son sustituidas con éxito por maquinas.

La desaparición de contratos fijos es inminente. El puesto de trabajo vitalicio será suprimido por continuas novedades las cuales aparecen cada día en el mercado laboral modernos como son el trabajo a distancia o teletrabajo, en atención a lo antes expuesto y seguro que con nuestro análisis se ayuda un poco o dar el sobre aviso a las autoridades que se niegan a creer que la nueva era ya está marcando diferencias.



A las puertas del siglo XXI la diferencia generacional se agudiza cada día más en todos los campos y es en el empleo donde se comienza a notar más. Hoy día con estudios universitarios no basta para lograr una primera oportunidad laboral. Las listas del desempleados crecen día a día con una avalancha de nuevos titulados que tratan de encontrar su hueco en el mercado. De ellos, muchos descartan un trabajo relacionado con sus estudios dada la enorme competencia que existe, ya que son muchos y de muy diversas titulaciones los que pueden acceder a un mismo puesto.

La nota definitoria en el mercado laboral actual es la precariedad: salarios mínimos, contratos temporales, por meses, días e incluso horas, todo ello en aras de un ahorro de costos y de poder prescindir de sus empleados cuando las empresas lo estimen necesario estimando una mejor administración de las empresas porque evitarían el pago de prestaciones laborales y demás beneficios otorgados a la clase trabajadora.

Las primeras víctimas de toda esta coyuntura son los jóvenes: el mercado tiene un exceso de oferta de titulados y esas oportunidades de trabajar en lo que han preparado durante años de sacrificio son escasas, ya que se puede ver por las calles de nuestra ciudad capital un sin número de jóvenes sin ocupaciones que impulsa a éstos a tomar otras decisiones.

Los expertos aseguran, dentro de unos años, que los tipos de contratos variarán sustancialmente. Así, el porcentaje de contrataciones de carácter indefinido bajará y se incrementará el volumen de las de carácter temporal. Ello explica el sensible aumento de facturación por parte de las empresas de trabajo temporal.



Todas estas novedades hacen imprescindible conocer las nuevas tendencias de contratación y de empleo. Los jóvenes deberán tomar conciencia de que, en un futuro no muy lejano, el teletrabajo o trabajo a distancia y el autoempleo serán algunas de las soluciones más habituales al desempleo, que van de alguna manera a ser el bastión para superar la economía informal que actualmente es un mal nacional que acarrea una serie de problemas sociales, económicos culturales para el país.

Esto denota un serio problema al saber que existe mucha población activa laboral que cuenta con empleos que presentan las características de una relación laboral típica que se realiza desde un computador, internet u otros medios electrónicos, no estando establecidos horarios específicos, girando alrededor resultados que hoy en día es lo único que se persigue por parte de las pequeñas y grandes empresas, desnaturalizando o dejando al olvido que al trabajador también se le tienen que reconocer sus actividades lícitas que realice con ocasión de una acción que se tipifica como trabajo asalariado.

Actualmente en Guatemala no se tiene una regulación al respecto de la figura de trabajo a distancia, teniendo como motivos principales la falta de cultura, interés y políticas nacionales que afectaría a la clase política adinerada que tienen grandes empresas que cada día buscan generar más e invertir lo mínimo en los recursos.

Se tiene el conocimiento que el gobierno de Guatemala cuenta con un programa permanente de empleo dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que es un tipo de interlase entre empleadores que ofertan sus puestos de trabajo a los



posibles trabajadores que tienen que llenar los perfiles requeridos para ser contratados, donde se puede ver que dentro de algunos tipos de trabajo ya se requiere la disponibilidad para trabajar a distancia o alguna modalidad similar.

Podemos realizar el cuestionamiento sobre ¿qué propuestas tiene el gobierno para evitar el desempleo en Guatemala y mejorar la economía del país? Dentro de las propuestas que el gobierno de Guatemala anuncia para evitar el desempleo es capacitar gratuitamente a las personas interesadas para poder tener más de un perfil y poder adecuarse a una forma de trabajo.

4.1. Concepto de trabajo a distancia

El primer paso para explicar el teletrabajo o trabajo a distancia es definirlo y esto es más difícil de lo que parece. La mayoría de la gente entiende que la palabra implica trabajo a distancia, pero eso no es evidentemente todo, existen un sin número de factores que hacen que esta figura no sea fácil de definirla, más bien es necesario realizar un análisis profundo en todo sentido para poder explicar que entendemos por concepto de trabajo a distancia.

La dificultad estriba en una falta de una definición generalmente aceptada. Por un lado, la palabra es utilizada con significados ligeramente diferentes y por otro, términos con significados muy similares al del teletrabajo son de uso común haciéndolo más complejo y difícil darle una definición más acertada, por lo que en el presente análisis de la figura se concibe una idea que trata de enmarcar los elementos de una definición .



Así, si se examina la literatura sobre el tema, se puede comprobar que, además de teletrabajo, se utilizan otros términos como tele desplazamiento (telecommuting), trabajo en red (networking), trabajo a distancia (remote working), trabajo flexible (flexible working), y trabajo en el domicilio (homeworking). Ante la falta de consenso a la hora de definir el teletrabajo, vamos a aportar la siguiente definición:

El teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador de la empresa durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contrato entre el tele trabajador y la empresa.

Cabe mencionar que en ésta definición no entran aquellos que de siempre han realizado su actividad profesional fuera de la empresa ni tampoco los que trabajan en el domicilio solo ocasionalmente. Están sin embargo, comprendidos en ella:

- a) El personal que trabaja en el domicilio (por ejemplo programadores informáticos),
- b) El personal que trabaja desde el domicilio (por ejemplo agentes de ventas),
- c) El personal que trabaja en algún centro de teletrabajo (o telecentro), como las telecabinas (telecottages), centros de teletrabajo en medios rurales, y las oficinas relacionadas con ellos.
- d) Los que laboran de manera permanente fuera de la empresa o centro de trabajo y se reúnen en ellos únicamente para presentar sus trabajos o informes laborales.



Dado que el teletrabajo es una forma flexible de organización laboral, hay actividades profesionales que pueden abarcar dos o más de las situaciones descriptivas. Por ejemplo, un consultor cuyo lugar principal de trabajo es la oficina central, puede pasar parte importante de su tiempo en las oficinas de los clientes y para evitar interrupciones innecesarias puede trabajar también en el domicilio o en un centro de teletrabajo. Su despacho en la oficina central puede ser compartido con otros consultores, ya que ninguno está presente más de uno o dos días por semana. A este fenómeno que consiste en compartir el puesto físico de trabajo se le suele denominar compartido (hot desking).

El mercado laboral se inclina por el trabajo en casa: con la computadora personal conectada al sistema de la empresa, “un trabajo efectuado en un lugar donde, apartado de las oficinas centrales o de los talleres de producción, el trabajo no mantiene contacto personal alguno con los colegas, pero está en condiciones de comunicarse con ellos por medio de las nuevas tecnologías”,³⁰ es posible cumplir con gran parte de las obligaciones desde la propia casa. El teletrabajo, telenetworking o telework, en Europa, telecommuting en los EEUU, implica una serie de cambios en el entorno laboral. El término teletrabajo no significa necesariamente trabajo en casa.

Hay más modalidades de teletrabajo: el elemento común al concepto del teletrabajo no es la casa, sino el uso de ordenadores y nuevas tecnologías de la comunicación. El teletrabajo es la actividad profesional desarrollada por personas-tele trabajadores, que-

³⁰ Lenguita Paula. Teletrabajo. pág. 5.



no están presentes físicamente en la empresa para la que trabajan. Esto exige además de una cualificación profesional, un dominio de las nuevas tecnologías, como el ordenador, el módem, el fax y el teléfono, ya que éstas serán sus herramientas de trabajo.

4.2. Características

Las empresas pronto descubrieron que obtenían beneficios con esta modalidad de trabajo. De hecho, en una empresa las ventajas del teletrabajo son numerosas: en primer lugar significa un gran ahorro de luz, evitar la compra de utensilios o materiales de trabajo, menos consumo de calefacción, alquiler de inmueble y costos de transporte, y una mejora de la calidad de vida de los empleados, por ejemplo.

Es decir que han comprendido cómo las tecnologías digitales y las telecomunicaciones son de gran ayuda en lo que hace al diseño, fabricación, marketing, controles, ventas, citas y gerencia de un negocio, cada vez mas fácil practico y menos costoso.

Mayor competitividad, sobre todo en lo que se refiere a mejoras en la productividad, y reducción de costos. Mejora de la motivación, adquisición de conocimientos, flexibilidad y descentralización de la organización, ampliación del servicio al cliente y mayor capacidad de reacción frente a los problemas físicos. En una economía global en red esto incrementa la prosperidad local y genera oportunidades laborales, amplía el marco de posibilidades del mercado laboral. El hecho de proporcionar servicios a consumidores distantes puede traer oportunidades y riqueza a la economía local.



Desde el ámbito de la organización: El teletrabajo puede ser entendido como el cambio del empleo asalariado al de las oportunidades de trabajo independiente e inteligente.

Cambio del empleo asalariado: Las grandes compañías se esfuerzan por parecerse a las pequeñas en términos de empleo. Las pequeñas compañías en expansión buscan crecer en términos de negocio, pero con inversiones mínimas, entre otras cosas inversiones mínimas en personal. Los mecanismos para ahorrar en personal incluyen la subcontratación o externalización de los procesos productivos.

Sobre el cambio a oportunidades de trabajo: El aumento de autoempleo. El aumento de pequeñas empresas y micro-empresas individuales o familiares. El aumento de programas flexibles de trabajo. Lamentablemente son muchas las personas que aún no saben realizar sus tareas en un entorno diferente al meramente laboral (fórreo horario y sueldo fijo, rutina reglamentada, control y supervisión).

Tecnológicamente: Medidas de fomento al desarrollo de las infraestructuras de comunicaciones y servicios avanzados. Entorno competitivo y liberalizado en el sector de las telecomunicaciones. Bajo costo de los servicios de telecomunicaciones. Disponibilidad de nuevos servicios y tecnologías: adecuado nivel cultural en el uso y *conocimiento de base de las nuevas tecnologías. Infraestructura tecnológica bien desarrollada.*

Socialmente: Favorece la integración al mercado laboral de colectivos tradicionalmente menos favorecidos, fundamentalmente: discapacitados, mujeres, etc. Los



discapacitados que así evitan el traslado, siempre problemático se ven muy beneficiados.

Por otro lado, está comprobado que trabajar en un ambiente agradable aumenta la productividad, y está comprobado también que el mejoramiento de la interfaz hombre-computadora (entorno gráfico) hace que se vaya diluyendo la línea entre el placer y la obligación. Al principio algunos tal vez sospechen que la falta de una oficina tradicional *podría significar una imagen comercial poco seria e insegura.*

Pero no es así. Las telecomunicaciones como ámbito de trabajo son tanto o más serias (eficientes y seguras) que las cuatro paredes de una buena oficina. El tema de la seguridad es muy importante para mantener la confidencialidad de la información que se intercambia durante el trabajo a distancia. Actualmente hay varios sistemas de encriptación de la información (codificación y decodificación con claves), generalmente suministrados por quien proporciona el trabajo. Las herramientas disponibles son sistemas sencillos que proporcionan la seguridad adecuada.

Es preciso recordar, además, que dado el enorme número de documentos que se transfiere a través de la red (son miles de millones diariamente) es poco probable que se filtren datos. Sin embargo toda información confidencial debe codificarse, al menos como medida cautelar. Aunque de momento las zonas urbanas son más propicias para la actividad del teletrabajo debido a mejores infraestructuras y también a una mayor actividad económica, las medidas adoptadas recientemente por la Comisión Europea en cuanto a desarrolla regional han promovido este tipo de actividad también en zonas



rurales, lo que supone importantes mejoras para la calidad de vida del tele trabajador y dar un impulso a la economía de las zonas donde se practiquen. Los gobiernos obviamente tienen una tarea que realizar al respecto.

4.3. Modalidades

- a) Teletrabajo desde el hogar: Quizá el más adecuado para personas minusválidas, mujeres que quieran ser amas de casa y mantener una familia, colectivos de difícil acceso... tele secretarias, auxiliares administrativos, escritores, programadores y periodistas (freelance).

- b) Teletrabajadores empleados: El hogar como lugar de trabajo estipulado en un contrato con el empleador. Por ejemplo un grabador de datos. Que nada tendría de relación con el trabajo a distancia regulado en el Código de Trabajo que se caracteriza por ser trabajo de manufactura o artesanal.

- c) Autoempleado o Freelance: Ofrece sus servicios él mismo desde su propia casa iniciando su propia empresa o personal. Sería un empleado autónomo que enviaría sus trabajos por vía telemática. Por ejemplo: un delineante que remite su trabajo en formato digital a su cliente.

- d) Teletrabajo en oficinas remotas: son temporales que enmarcan el dinamismo del derecho laboral en una oficina provisional que emergente hace las veces de una oficina formal, cuando se improvisa, pero la característica es que terminado en un lugar se traslada a otro sin que exista interrupción de la relación de trabajo.

- 
- e) Centro de recursos compartidos: Equipados con tecnologías de la información y telecomunicaciones. Concentran en un solo edificio prácticas relacionadas con el teletrabajo y organiza los recursos humanos de la empresa para obtener mayor efectividad y flexibilidad.
 - f) Telecentros u oficinas satélite: Son lugares que, aunque distantes entre sí, trabajan conjuntamente en un entorno dirigido. De este modo, una empresa puede tener sus oficinas o departamentos en diferentes lugares, pero trabajando conjuntamente a través de intranets.
 - g) Telecottages: Un tipo especial de telecentro, pero ubicado en zonas rurales. Su origen (escandinavo) fue el de acercar las nuevas tecnologías y conocimientos a los habitantes de áreas de difícil acceso a una serie de oportunidades y conocimientos.
 - h) Televillage: Es un concepto que supone el combinar un estilo de vida en el campo con el acceso a las grandes redes de información. En este caso serían pequeños pueblos conectados en su totalidad a este tipo de redes.
 - i) Teletrabajo móvil: Analistas informáticos, agentes de seguros, vendedores, publicistas, creadores, etc.,... Se consideran aquellos trabajadores que desarrollan la mayor parte de su actividad en diferentes lugares (nómades, como es el caso de IBM). De hecho necesitan disponer de equipos fáciles de usar y transportar.
 - j) Intranets, telered de PYMES y de grandes empresas: Interconexión a través de una red telemática, intranet, red corporativa de acceso restringido, definida por muchas personas como Internet pequeñas.



4.4. Su importancia en la sociedad

La sociedad actual vive una época de cambios profundos en los modos de trabajar, de comunicar y de formar. En efecto la mundialización de la economía, la sociedad de la información, la aceleración de cambios tecnológicos, las nuevas formas de trabajo, toda una serie de factores conjugados que exigen de las empresas y, por consiguiente, de sus trabajadores una gran capacidad de adaptación.

Por lo tanto, habría que preguntarse ¿cómo formar una nueva generación de asalariados, emprendedores, creativos/creadores, polivalentes y comunicadores? Es toda una apuesta de adaptación a las nuevas formaciones. Federick Taylor (tuvo su exponente más concreto en la aplicación de estudios de tiempos y en la organización de las tareas) decía a sus obreros: No se os pide pensar. Un discurso definitivamente obsoleto. Hoy los empresarios intentan contratar materia gris más que fuerza de trabajo. La productividad industrial ha alcanzado su óptimo en las fábricas robotizadas y en los ordenadores ultra centralizados, por ello, no tienen necesidad de brazos.

Tienen necesidad de aquellos que ninguna maquina le procurará: conocimiento. Evidentemente, los ordenadores tienen inteligencia artificial, pero no tienen conocimiento. La creencia generalizada de que los ordenadores permiten prescindir de los conocimientos prácticos y de la capacidad de discernimiento humano no responde a la realidad. Seguimos aún sugestionados por la visión de la tecnología del siglo XIX como una actividad conjunta de mecánicos e ingenieros que crean máquinas y sistemas y que funcionan como si se rigieran por leyes naturales inmutables, afirmaba



el economista Larry Hirschhorn en un ensayo sobre la supervisión de la mecanización. Algunos expertos opinan que esta revolución no ahorra mano de obra.

En este sentido, quizá sería conveniente mencionar un comentario de Keynes: Descubrimos medios para economizar la economía a una velocidad más rápida de la que somos capaces de encontrar nuevas utilizaciones del trabajo humano. Lo que es evidente es que cada individuo, con independencia de su nivel de responsabilidad o el tipo de empresa en el cual trabaja, debe hacer frente a realidades cada vez más complejas, acompañadas de situaciones y problemas inéditos. En lo sucesivo, ningún saber-hacer adquirido será definitivo.

El fenómeno internet muestra claramente la amplitud de las incertidumbres. La red comienza a invadir hogares y empresas, incluso antes de que sepamos realmente quien está detrás. Toda previsión de mercado realizada a más de seis meses es imprudente, resaltan los expertos, incapaces, por otra parte, de predecir que televisor, microordenador o supertelefono se utilizará como terminal multimedia.

Las empresas tienen menos necesidades del saber-hacer técnico clásico, heredado de una cultura industrial (rápidamente obsoleto) que de individuos autónomos capaces de evaluar rápidamente situaciones, de tomar iniciativas y con facilidad de adaptación.

En definitiva, tareas con un contenido más responsable y con unos organigramas prácticamente sin escalones. Todo ello implica, entre otras cuestiones, saber trabajar en interrelación con las demás profesiones de la empresa: comerciales, juristas,

ingenieros, responsables de marketing, etc.; reunidos en torno a un grupo de proyectos, de cédulas pluridisciplinarias o círculos de calidad etc.; en suma, trabajar en equipo.

Sin duda la palabra clave es comunicar. Nuestra época dominada por Mercurio, el dios de la comunicación y las meditaciones en detrimento de Vulcano, encerrado en su fragua en el fondo de la fábrica: Comunicar con todos y sobre todo con el cliente. La atención-cliente, anteriormente reservada al servicio comercial ha llegado a ser el objetivo de todos en la propia empresa (con unos consumidores de antaño a los que la empresa vendía los productos, frente a los ciudadanos informados que son quienes marcan la pauta). Hay que tener en cuenta que las empresas ya no van a competir en precios, sino en atención al cliente. Se trata de lograr una personalización del consumidor. Otra noción clave para comprender las nuevas formas de trabajo; es la autonomía.

El asalariado es cada vez más responsable de sus horarios, de su modo de trabajo, de su relación con la empresa y de su función. Puede optar entre diferentes fórmulas de tiempo parcial, decidir trabajar a distancia. En concreto, puede elegir la naturaleza de las relaciones que le unen con la empresa, incluso decidir no ser ya asalariado.

La frontera entre asalariado y no asalariado se difumina: creativo, imaginativo, comunicador, polivalente, comprometido con la atención-cliente y con los objetivos de la empresa que a menudo es libre de elegir sus medios. El nuevo asalariado parece confundirse, hasta cierto punto, con un jefe de empresa y a su vez las empresas tratando de externalizar un amplio abanico de sus actividades periféricas, lo que ha



acelerado aún más dicha tendencia. El volumen de despidos, de contratos de duración determinada y la precariedad del empleo han favorecido la emergencia de nuevos independientes.

No menos importante resulta socialmente hablando la crisis económica que han sufrido los países poderosos que trae aparejada la reducción de plazas de trabajo, jornadas más cortas que hoy en día resulta afectar a la sociedad entera, que ha tenido la necesidad de aferrarse al principio de realismo que hace al ser humano crearse la necesidad de buscar la forma de afrontar este tipo de problemas.

En conclusión si una sociedad trabaja de otra manera, parece inevitable formar y enseñar de otra manera, lo que nos conduce a toda una serie de desafíos mediatos e inmediatos y llenos de metas a alcanzar, con el único propósito de obtener seguridad laboral y por ende desarrollo integral.

4.4.1. Lo establecido en el convenio 175 de la OIT relativo al trabajo a tiempo parcial

En el convenio número 175 figura de trabajo a tiempo parcial establece la definición siguiente: “La expresión trabajador a tiempo parcial designa a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable”. Se habla de trabajadores en situación comparable porque el número de horas de trabajo semanal o mensual que se considera normal tratándose de personal sujeto al régimen de dedicación completa



puede variar considerablemente según la profesión o actividad de que se trate (OIT, 1992, Pág. 8). Así, por ejemplo, el número de horas que un profesor pasa en el aula cada semana, si no se tiene en cuenta el tiempo de preparación de las clases, es claramente inferior al de las horas de presencia de un asalariado de la industria. Del mismo modo, un trabajador con turno de fin de semana podrá tener horario reducido pero percibir un salario equivalente al de tiempo completo.

En cuanto a la duración normal del trabajo, el Convenio número 175 indica que se puede calcular semanalmente o en promedio durante un periodo de empleo determinado. La definición del acuerdo marco europeo es muy parecida a la del Convenio número 175: "se entenderá por trabajador a tiempo parcial, a un trabajador asalariado cuya jornada normal de trabajo, calculada sobre una base semanal o como media de un periodo de empleo de hasta un máximo de un año, tenga una duración inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable". Cabe la crítica dura al decir que nuestro ordenamiento jurídico y nuestra sociedad no está preparada para adoptar un tipo de ley o convenio como el aludido.

Estas definiciones tienen una finalidad jurídica, pues se trata de circunscribir una categoría de trabajadores y de enunciar sus derechos, en particular el de no ser discriminados frente a los de otra categoría, así como de dilucidar, en una situación concreta, si la actividad que realiza un trabajador o grupo de trabajadores cae dentro del campo de aplicación de las normas relativas al trabajo a tiempo parcial. Cabe decir, pues, que son útiles en el plano personal, pero no en el de la economía nacional, donde de lo que se trata es de definir el trabajo a tiempo parcial para calcular su importancia.



Los estadísticos tienen tres maneras de determinar, en las encuestas de hogares, si la persona interrogada trabaja a tiempo parcial: la primera consiste en fiarse de su capacidad de juicio y plantearle la pregunta; la segunda, en preguntarle cuántas horas trabaja habitualmente cada semana y establecer un umbral, por ejemplo de 30 horas, por debajo del cual se considerará que trabaja con dedicación parcial; la tercera, en combinar las dos anteriores. Cabe pensar que el primer método arrojará resultados más cercanos a los que se desprenderían del cómputo de las personas a las que se aplica la definición jurídica del trabajo a tiempo parcial, pero que no elimina la subjetividad del interesado (sobre todo si responde en nombre de todos los miembros del hogar); además, no siempre se aplica, al no haberse establecido la duración normal.

El segundo método no tiene en cuenta las diferencias entre las profesiones o actividades. En el ejemplo antedicho, un profesor a tiempo completo que impartiese 28 horas de clase aparecería clasificado con los trabajadores a tiempo parcial. La combinación de ambos métodos permite efectuar las correcciones oportunas.

4.5. Sus beneficios en Guatemala de lo regulado en el convenio de la OIT 175 en lo relativo a las relaciones laborales de tiempo parcial.

A partir del 2008, sus defensores sostienen que su implementación serviría para activar la economía y sus detractores señalan que tendría efectos de precarización sobre los empleos existentes. Parte de estas discusiones—como casi todas las discusiones en Guatemala— se ha centrado en la posible inconstitucionalidad de aprobar un régimen de pago por horas. Quienes se oponen al trabajo a tiempo parcial, señalan que el Artículo



101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, inciso g, señala que quienes por disposición de la ley, costumbre, o acuerdos con los empleadores, trabajen menos horas de la jornada ordinaria, tendrán derecho a percibir el pago integro de la jornada semanal. Mientras tanto, los partidarios de la aprobación del trabajo a tiempo parcial señalan que el mismo artículo constitucional 101, establece que la ley calificará situaciones de excepción en las que no son aplicables las disposiciones para las jornadas de trabajo.

El debate sobre este tema ha estado caracterizado por matices ideológicos, que han primado sobre lo técnico y por el justificado temor de varios actores sociales, sobre los resultados inesperados de abrir la puerta a una reforma del Código del Trabajo, cuyo proceso legislativo no podrían controlar. Temor que por ejemplo, resulta absolutamente justificable para un sector sindical, que de acuerdo a un reciente informe sobre empleo de una agencia del sistema de Naciones Unidas, apenas cubriría a un 2% de la PEA.

Dados los indicadores de empleo de Guatemala (ENEI, 2012): 2.9% desempleo abierto, 17.8% de subempleo y un 74.5% de empleo informal, resulta razonable preguntarse si una ley que fomenta el trabajo por horas podría tener un efecto positivo sobre el desempleo, el subempleo y la economía informal.

Una primera lectura de la iniciativa 4648, Ley reguladora del trabajo por hora y su inclusión al sistema de seguridad social, no deja una respuesta clara a esta pregunta. Esta iniciativa forma parte del paquete de leyes entregadas por el presidente Pérez Molina al Congreso, el pasado 16 de enero, que está entrampado en el Legislativo.



La exposición de motivos, así como los diversos dictámenes que acompañan a esta iniciativa, reiteran que la intención de esta ley es reducir el desempleo y el subempleo, así como facilitar el acceso al mercado laboral a grupos como: menores de edad (mayores de 14 años), mujeres en general y mujeres en estado de gravidez, personas de la tercera edad, personas con capacidades diferentes, trabajadores de la construcción, trabajadores temporales agrícolas, aprendices, guías de turismo, personas dedicadas a trabajos ocasionales.

Al comparar estos grupos con algunas cifras seleccionadas de la ENEI 2010, la situación se configura de la siguiente manera: del total de la población ocupada, un 28.3% tiene entre 15 y 24 años, las mujeres son un 36.8%; el 14.5% trabaja menos de 20 horas a la semana; la mayoría se ocupa en la agricultura (32.3%) y en el comercio al por mayor y menor (29%). La identificación de los posibles beneficiarios de la ley no parecería haber tomado como base la estadística nacional ya que se excluyen definitivamente a otras clases.

Adicionalmente, la amplia enumeración de grupos no se refleja de manera técnica en el articulado de la ley, que pese a las disposiciones del artículo 1, resulta ambigua en cuanto a medidas para proteger los empleos a tiempo completo que ahora existe, para evitar que sean convertidos indiscriminadamente en tiempos parciales. Entre estas medidas, en un ejercicio sobre esta materia (donde el autor de esta columna participo el año pasado), se identificó el establecimiento de porcentajes máximos para contratos a tiempo parcial dentro de cada empresa, límites a la duración de la jornada de trabajo y la autorización previa de la Inspección General de Trabajo.



Sin embargo, a criterio de este columnista, hay un eslabón perdido en esta discusión: ¿existe en algún lugar un estudio actuarial del IGSS sobre el impacto que tendría en el sistema de pensiones y el programa EMA, el contar con un número x de trabajadores a tiempo parcial? Si este estudio existe, ¿sirvió como insumo para la formulación de la iniciativa de ley?

El debate en esta materia sigue abierto. La iniciativa de ley que el Ejecutivo ha presentado al Congreso parecería merecer alguna discusión legislativa muy seria, que no debería obviar las consultas al Consejo Económico y Social y que debería conocer la experiencia comparada de otras naciones, en las cuales se haya aplicado esta figura. Argentina por ejemplo, tiene una legislación de tiempo parcial, reformada en el 2009. Todo lo anterior gira en la base investigativa de la tesis, en que las relaciones de trabajo a distancia son relativamente reguladas por lo consignado en lo determinado a un horario de tiempo parcial.

Al igual que lo anterior se puede escudriñar que dentro de los beneficios del trabajo a distancia cuando es imposible reincorporarse a la masa laboral, se forma un emprendimiento independiente en el cual se pretenden desarrollar y aplicar los conocimientos adquiridos durante muchos años de trabajo presencia. La reducción de costas es resultado de reducir contrataciones de personal, reducción de alquileres, en consecuencia reducción de energía eléctrica, que es automáticamente menor.

Para los trabajadores se analiza las ventajas o beneficios generales y específicos teniendo como uno de los beneficios intrínsecos la mejora de la moral y autoestima, la



efectividad del trabajo, reducción de costos de transporte que incluyen mantenimiento y desgaste de automóviles; retención de empleados calificados y reducción del índice de desempleo; reducción de contaminación; aumenta la calidad de vida, laboral y familiar, disminuyen los tiempo muertos por desplazamiento y sus costos asociados.

4.6. Las relaciones de trabajo a distancia y su relación con el convenio de la OIT 175 relativo al trabajo de tiempo parcial, diferencias y su ratificación en Guatemala.

Guatemala ha comenzado el debate jurídico político sobre la ratificación del convenio 175 de la OIT, relativo al trabajo a tiempo parcial. Esta discusión, que sin duda recogerá en los próximos días argumentaciones encontradas, tiene una connotación legal que es preciso examinar cuidadosamente con el objeto de darle un matiz específico y señalar bien las diferencias de cada figura para no caer en las malas interpretaciones.

Pero primero conviene recordar cuál contenido de este instrumento. Este convenio, aprobado en el año 1994 pretende ofrecer un marco normativo para regular el trabajo a tiempo parcial en aquellos países donde no exista legislación relacionada. Sin duda la oportunidad del convenio es más que evidente, toda vez que los cambios sociales y económicos registrados en el mundo del trabajo aconsejan no solo que se desarrollen nuevas fórmulas de empleo (como el trabajo a tiempo parcial o el tele trabajo) sino que éstas puedan ser adecuadamente recogidas en las legislaciones, para poder salvaguardar los intereses de las partes. De allí, que el convenio proponga definir claramente la figura del trabajo a tiempo parcial e imponga ciertas condiciones para su



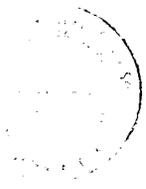
desarrollo, como por ejemplo el dotar al trabajador a tiempo parcial de las garantías de protección social y laboral normalmente asociadas al trabajo en régimen normal.

Ahora bien, para analizar jurídicamente los desafíos que la ratificación de este convenio tiene para Guatemala, es preciso centrar el debate desde dos ángulos muy particulares: ¿es necesario ratificar este convenio? ¿Es constitucional su ratificación?

Para dar respuesta a la primera pregunta, surge la duda de si ya existe un precedente normativo en la legislación que regule esta figura. No parece ser el caso, ya que la utilidad del trabajo a tiempo parcial radica en el hecho que el empleador pueda contratar a un trabajador por menos tiempo que una jornada completa y le remunere únicamente por el tiempo efectivamente trabajado. Actualmente en nuestra legislación, esta posibilidad está ciertamente reducida por normas que señalan que cualquier trabajo prestado no importa su duración, debe ser pagado con criterio de jornada completa.

Ahora depende del legislador y específicamente del estado de Guatemala la ratificación del mismo donde se regularía las relaciones de trabajo a distancia que se explicaron con anterioridad y lo relativo al trabajo a tiempo parcial, donde por ejemplo Europa ya gran parte de la población ha acogido este método de relación laboral.

Es de reconocer la importancia que tiene la regulación de la figura de trabajo a distancia en principio en virtud que tiene similitud con el convenio que regula el trabajador de tiempo parcial que naturalmente en Guatemala no se tiene contemplado, sería una forma de proteger a las personas que pretenden emplearse ser productivos libremente, además ser un eje potencial que ayudaría a la economía nacional creando nuevas



formas de empleo novedosas y dinámicas, en cuya aplicación estaríamos dando pasos agigantados para un progreso laboral a todos los guatemaltecos.

La diferencia fundamental entre la figura de trabajo a distancia o teletrabajo y el trabajo a tiempo parcial regulado en el Convenio 175 de la OIT, según mi análisis estriba en que el primero tiene como características de ser independiente, falta de regulación enmarcando así una forma de trabajar por los reclamos de la sociedad y acrecientes desarrollos de las tecnologías, mientras que el segundo esta clasificando y enmarcando quienes son los trabajadores que pueden laborar parcialmente siendo como protagonista principal la jornada de trabajo que para nuestra sociedad es una utopía.

4.7. Apreciaciones personales de trabajo a distancia

Es de mucha importancia tener como parámetro que la figura de trabajo a distancia se diferencia con la figura de trabajo a domicilio que regula nuestra legislación nacional en su artículo ciento cincuenta y seis en vista que en ese cuerpo normativo se regula únicamente el trabajo artesanal o de producción en un lugar determinado elegido por el trabajador, mientras que en la figura de trabajo a distancia que hoy nos ocupa es totalmente novedoso por el apareamiento masivo de tecnología que hoy en día crece sin tener una regulación necesaria que por lo menos reconocería la labor de mucha gente que esta desprotegida hoy en día.

Por último se hace imposible el no mencionar la necesidad de publicar, enseñar a la sociedad a través de estos trabajos de tesis que aunque no se quiera, estamos en una



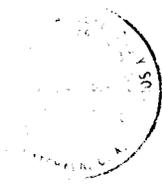
nueva era que tarde o temprano nos absorberá a todos y tenemos que estar preparados y educados para los cambios y enfrentar los retos laborales que nos esperan.



CONCLUSIONES

1. El Estado de Guatemala a través del ordenamiento jurídico establece las garantías mínimas hacia los trabajadores, que son eludidas por algunos patronos, comprobando que la realidad es distinta y que la exclusión de la figura del trabajo a distancia violenta derechos de los trabajadores.
2. El desempleo y la disminución de derechos laborales en nuestro país, son consecuencia de la falta de interés y cumplimiento a las leyes por parte de las autoridades de gobierno, haciendo que la sociedad se torne indiferente a las nuevas formas de trabajo que emergen hoy en día como el trabajo a distancia.
3. El trabajo a distancia y su falta de regulación, atrae desmotivación y desinterés tanto a la parte patronal como a la parte laboral, que su desatención e ignorancia repercute grandemente a la economía nacional a mediano y largo plazo, teniendo como consecuencia más pobreza.
4. Es necesario precisar los alcances de la institución del trabajo a distancia, regularlo como un derecho positivo nacional y adecuarlo a las disposiciones aceptadas por Guatemala, para no cometer el error de adoptar figuras jurídicas que no se adaptan a nuestra realidad nacional, con el objeto de garantizar el bien común a los trabajadores activos del país.





RECOMENDACIONES

1. El Estado de Guatemala a través del Ministerio de Trabajo y su cuerpo de inspectores, brinden el seguimiento a las denuncias con respecto a la población en actividad laboral vigente con el objeto de tipificar la figura de trabajo a distancia y establecer el número de crecimiento de este tipo de trabajo garantizando el bien común.
2. El Congreso de la República de Guatemala, adopte la promoción y la ratificación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, con el objeto de que sea tomada como nuestra la institución del trabajo a tiempo parcial, así como la creación de las normas que protejan el trabajo a distancia y se resuelvan rápidamente los conflictos laborales.
3. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través del programa de generación de empleo, promueva y oferte plazas de trabajo para la reinserción de la población desempleada, con el objeto de reactivar la economía nacional.
4. La Corte Suprema de Justicia, a través de la Supervisión de Tribunales, revisaría las demandas en los procesos laborales que se encuadren respecto de la figura de trabajo a distancia y fomente cursos, para el resguardo de las garantías laborales con la finalidad que el mismo cumpla con el ordenamiento jurídico.





BIBLIOGRAFÍA

ALONSO, L. E. **El trabajo sin fin**. Madrid, España: Ed. Reus, S.A., 2004.

BILBAO, A. **La transición política y los sindicatos**. Madrid, España: Ed. Complutense, 1992.

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. 2t.; 1 vol.; 3ª. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.L.R., 1987.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Tomo I. 4ª. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Healiasta, 1979.

DE BUEN L. Néstor. **Derecho del trabajo**. Tomo I. 2da. ed. México, D. F.: Ed. Purrúa, S. A., 1977.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Tomo I. 9ª. ed. México, D. F.: Ed. Purrúa, S. A., 1984.

FUENTES, J. A. y Maynor Cabrera. **Pacto fiscal en Guatemala 2006**. (s.l.i): Ed. CORNICK, J., 2003.

GODINA HERRERA, C. **Algunas reflexiones sobre la posible relación entre la ética y la Economía**. ed. no 7.: Ed. Revista de la facultad de filosofía y letras, 2007.

GODINA HERRERA, C. **El panóptico moderno**. <http://serbal.pntic.mec.es/AParteRei>. Publicación Julio 2006.

LACABANA, Miguel Ángel. **La doctrina de la flexibilización del derecho del trabajo**. www.es/cefd/3/sardegna.htm. Publicación Diciembre 2000.

LENGUITA, Paula. **Teletrabajo**. Edición Ministerio de Trabajo I Provincia de Buenos Aires: Ed. La Provincia Buenos Aires. (s.f).



LÓPEZ MAYORGA, Leonel Armando. **Introducción al Estudio del Derecho volumen I.** Segunda edición. Guatemala: Ed. Lovi, 1999.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco.** Tomo I. México, D.F.: Ed. U.N.A.M., 1974.

LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho de trabajo.**
www.buenastareas.com/ensayos/derecholaboralguatemalteco.

MARX, K. **El capital critica de la economía.** 1era ed: Ed. siglo XXI editores S. A. de C.V., 1975.

MENDIZÁBAL, A. **Aspectos económicos.**
www.hegoa.ehu.es/congreso/bilbo/doku/bat/deslocalizaciones_productivas.pdf.
Bilbao 10 de febrero 2007.

MOLINA FERNÁNDEZ, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco:** Guatemala: Editorial Oscar De León Palacios. 282 páginas, 2000.

NAREDO, J. M. **Configuración y crisis del mito del trabajo.** VI Vol. Edición 119.: Ed. Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales, Universidad de Barcelona España, 2002.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho de trabajo.** 2da. ed.: Ed. Depalma, Buenos Aires, 1978.

RECIO, A. **Precariedad laboral.** <http://www.econ.uba.ar/>.(Publicado en Buenos Aires Argentina 16 de agosto del 2003).

Red de Asesoría Laboral De Centro América y República Dominicana. **Revista Real Card.** Numero dos: (s.e.), Guatemala, 2010.

SAMUELSON, Paul, William Nordhaus. **Economía.** Decimo octava edición. (s.e.), (s.l.i), 2001.



TOURAINÉ, A. **Crítica de la modernidad**. Ediciones temas de hoy 1993. Ed: original favard, 1992

VALDEZ, F. y Mayra Palencia. **Los dominios del poder**. 1998.
www.flacso.org/ec/biblio/catalog/resget.php.

Legislación

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

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto ley numero 1441.

Código de Trabajo guatemalteco editada con motivo de la edición conmemorativa del cincuentenario de su promulgación, Publicada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2005.

Ley del Organismo Judicial. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 2-89, 1989.

Código Procesal Civil y Mercantil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley número 107, 1964.

Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo. *El Trabajador a tiempo parcial*, 1994.

Acuerdo Ministerial Número 128-2009. Colección de Protocolos de la Inspección General de Trabajo de Guatemala. Guatemala, 2009.