

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



**LA INESTABILIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR GUATEMALTECO
ANTE LA FLEXIBILIDAD LABORAL**

NURYA JEANNETTE PROAÑO GÓMEZ

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2015

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

**LA INESTABILIDAD LABORAL DEL TABAJADOR GUATEMALTECO
ANTE LA FLEXIBILIDAD LABORAL**

TESIS

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

Por

NURYA JENNETTE PROAÑO GÓMEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, noviembre de 2015

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

| | | |
|--------------------|--------|--------------------------------|
| DECANO: | MSc. | Avidán Ortiz Orellana |
| VICAL 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. | Daniel Mauricio Tejeda Ayestas |

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).



LICDA.
SILVIA LORENA CAMPOS PÉREZ
ABOGADA Y NOTARIA

9a. Av. 13-39 Zona 1
Tel. 58947780
Guatemala, C.A.

Guatemala, 19 de agosto de 2013

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



Apreciable Doctor Mejía Orellana:

Cumpliendo con la disposición contenida en la resolución emanada de esa Unidad de Asesoría de Tesis, donde se me nombra asesora de tesis de la Bachiller NURYA JEANNETTE PROAÑO GÓMEZ, procedí a asesor el trabajo de tesis intitulado: **"LA INESTABILIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR GUATEMALTECO ANTE LA FLEXIBILIDAD LABORAL"**, por lo que al respecto me permito

OPINAR:

1. Que luego de analizar el desarrollo del trabajo de tesis, se estableció el contenido científico y técnico de la investigación, el primero es de vital importancia consistente en la protección que debe tener el trabajador guatemalteco ante la figura de la flexibilidad laboral, para evitar la exploración de los mismos, pues se debe velar por el cumplimiento de las garantías mínimas laborales, reguladas en la Constitución Política de la República de Guatemala y en el Código de Trabajo. El contenido técnico se utilizó en los requisitos que se cumplieron en el desarrollo del trabajo.
2. La metodología y técnicas utilizadas para desarrollar la tesis fueron las correctas, se hizo uso de los métodos: Deductivo, el cual permitió obtener propiedades generales a partir de las particulares, analizando cada uno de los temas y subtemas para llegar a obtener la esencia de la investigación. Inductivo, se estudiaron los hechos generales para llegar a conclusiones particulares. Las técnicas de investigación empleadas fueron: la documental, que se basó en la información necesaria para un adecuado argumento en el contenido; observación directa, de cómo se han producido los problemas laborales en Guatemala y las desventajas en que ha laborado el trabajador.



LICDA.
SILVIA LORENA CAMPOS PÉREZ
ABOGADA Y NOTARIA
9ª. Av. 13-39 Zona 1
Guatemala

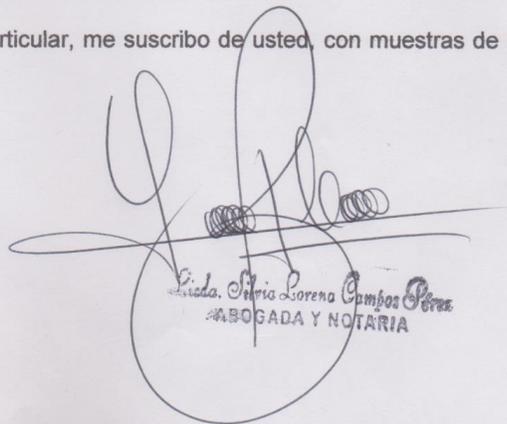
3. Se utilizó redacción sencilla y de fácil comprensión para estudiantes, profesionales del derecho y población guatemalteca, siendo el tema de interés para la bibliografía del país, dividiéndose la investigación en cinco capítulos.
4. La contribución científica de la tesis analiza la figura de la flexibilidad laboral y la inestabilidad del trabajador, debiendo estudiarse para proteger al mismo conforme lo regulan la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo.
5. Las conclusiones y recomendaciones tiene congruencia y proponen formular de solución al problema, evitando la inestabilidad laboral del trabajador.
6. *La bibliografía empleada es acorde y se relaciona con los pies de página, los objetivos determinaron e indicaron la necesidad de analizar la flexibilidad laboran en Guatemala y evitar la inestabilidad del trabajador.*

DICTAMINO:

- a. Procedente otorgar dictamen favorable al presente trabajo de tesis, por los antecedentes enumerados y porque al haber analizado el contenido del mismo, éste constituye un aporte de carácter técnico y científico para la legislación guatemalteca y se determina que el mismo se ajusta a lo prescrito por el Artículo número treinta y dos (32) del Normativo para La Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.
- b. *Procedente continuar con la tramitación del presente trabajo de conformidad con lo estipulado por el Normativo indicado.*

Sin otro particular, me suscribo de usted, con muestras de mi consideración y estima.

Colegiada No.8115



Licda. Silvia Lorena Campos Pérez
ABOGADA Y NOTARIA



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 21 de agosto de 2014.

Atentamente, pase a la LICENCIADA EDITH DERAS, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la estudiante NURYA JEANNETTE PROAÑO GÓMEZ, intitulado: "LA INESTABILIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR GUATEMALTECO ANTE LA FLEXIBILIDAD LABORAL".

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



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

cc.Unidad de Tesis
BAMO/iy.



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Edificio S-7, Ciudad Universitaria Zona 12 - Guatemala, Guatemala



licda. EDITH DERAS
ABOGADA Y NOTARIA

4ta. Calle 25-01 zona 7
Tel. 53183004
Guatemala, C.A.



Guatemala, 23 de septiembre de 2014

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



Estimado Doctor:

Hago de su conocimiento que procedí a revisar la tesis del estudiante Nurya Jeannette Proaño Gómez, conforme el nombramiento que se me notificó en su oportunidad, de la intitulada **"LA INESTABILIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR GUATEMALTECO ANTE LA FLEXIBILIDAD LABORAL"**.

En tal sentido, procedo a hacer el análisis del trabajo revisado:

1. El contenido científico del trabajo de tesis se refiere al análisis de la figura de la flexibilidad laboral, para hacer su aplicación en Guatemala, como beneficio al trabajador, por las ventajas que recibiría.
2. Los métodos de investigación utilizados fueron inicialmente el deductivo y posteriormente el inductivo, toda vez que se realizaron análisis de hechos particulares para llegar a conclusiones generales y viceversa. La técnica de investigación utilizada fue documental y bibliográfica.
3. La redacción del trabajo fue analizada y en ese sentido se hicieron correcciones para hacer más entendible el contenido de fondo.
4. La contribución científica de la investigación se basa en hacer un análisis de la flexibilidad laboral, como una figura moderna en el derecho de trabajo, para buscar la forma de aplicarla a los trabajadores guatemaltecos, como un beneficio en su estabilidad laboral, pues la misma se aplica en otros países latinoamericanos.



Licda. EDITH DERAS
ABOGADA Y NOTARIA

4ta. Calle 25-01 zona 7
Tel. 53183004
Guatemala, C.A.

5. El contenido del trabajo de tesis se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva. La metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, las conclusiones, recomendaciones y la bibliografía, son congruentes a los temas desarrollados dentro de la investigación.

Por lo tanto al haber finalizado la revisión del trabajo de tesis me permito emitir DICTAMEN FAVORABLE, en virtud que el mismo cumple con los requisitos exigidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público. Se hace constar que la revisora de la tesis no guarda ningún parentesco con la ponente, entre los grados de ley, y que no tiene ninguna otra relación con la misma.

Colegiado No. 7445


Edith Deras
Abogada y Notaria



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 13 de octubre de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante NURYA JEANNETTE PROAÑO GÓMEZ, titulado LA INESTABILIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR GUATEMALTECO ANTE LA FLEXIBILIDAD LABORAL. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/srrs

Lic. Avilán Ortiz Orellana
 DECANO



DEDICATORIA

A DIOS:

Todopoderoso, por permitirme la vida, por tu gran misericordia y bendiciones; guiaste mis pasos brindándome sabiduría para la culminación exitosa de esta meta, habiéndome dado salud para lograr mis objetivos, gracias por tu infinita bondad.

A MI PADRE:

Marco Arturo Proaño Ontaneda, (Q.E.P.D.) por los ejemplos de perseverancia y constancia enseñados, agradezco a Dios el haberme dado un padre cómo tú; con valores tan firmes cómo un árbol y con un corazón tan noble como el amor, por tus consejos, por los valores inculcados para salir adelante a pesar de las vicisitudes y sobre todo por enseñarme el valor del trabajo. Sé que desde el cielo estarás satisfecho como padre de mi logro alcanzado.

A MI MADRE:

María Leonor Gómez Pineda, gracias por tus oraciones, por preocuparte y amarme con tanta ternura y devoción, por tus enseñanzas, gracias por hacerme comprender que el amor verdadero es ese que se entrega, sin esperar nada a cambio. Gracias por haberme apoyado en todo momento con mis hijas, por tus consejos, tus valores y principios cristianos, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien.

A MIS HIJAS:

Nurya Andrea, Karen Sofía y Dara Joana, quienes han sido mi inspiración para lograr esta meta. El día de hoy estoy compartiendo mis logros con ustedes, pero anhelo el día cuando ustedes compartan sus logros conmigo. Las amo con todo mi corazón.

A MIS HERMANOS:

Marco Alexis, Mónica Patricia y Marco Emilio, mis hermanos queridos del alma, en quienes siempre he encontrado un respaldo incondicional, por comprenderme y por todo su amor.

- A MIS ABUELITOS:** Emilio Gómez Mayen y María Victoria Pineda, quienes me han brindado mucho amor y consejos llenos de sabiduría.
- A MI FAMILIA:** A mis tíos, tías, primos, primas y a mi sobrina Gabriela.
- A MI NOVIO:** Arturo, mil gracias por acompañarme en este proceso, por sobre todo, tu amor, tu comprensión, paciencia y fortaleza.
- A MIS AMIGOS:** Por su sincera amistad, por el aprecio y apoyo incondicional recibido en todo momento.
- A MI ASESORA:** Licda. Silvia Lorena Campos Pérez, por su constante apoyo y darme incentivos para continuar mis estudios.
- A MI REVISORA:** Edith Deras, por su infinito apoyo y paciencia en la revisión de mi trabajo de investigación.
- A MIS PADRINOS:** Licda. Mónica Patricia Proaño Gómez, Ing. Marco Emilio Proaño Gómez, Dra. Sonia Patricia Caballeros Girón, Lic. Héctor Hugo Pérez Aguilera, Ing. Claudia Rivas Reyes.
- A:** LA TRICENTENARIA Universidad de San Carlos de Guatemala, cuna de la intelectualidad en Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, que me albergó en sus aulas y me enseñó el amor al prójimo.

ÍNDICE

| | Pág. |
|---------------------------|------|
| INTRODUCCION | i |

CAPÍTULO I

| | |
|---|----|
| 1. Aspectos conceptuales sobre flexibilidad laboral..... | 1 |
| 1.1. Surgimiento del concepto de flexibilidad laboral..... | 1 |
| 1.1.1. Concepto de flexibilidad del mercado de trabajo..... | 2 |
| 1.1.2. Criterios de flexibilidad laboral..... | 4 |
| 1.1.3. Tipos de flexibilidad laboral..... | 5 |
| 1.1.4. Flexibilidad de los costos laborales..... | 5 |
| 1.1.5. Flexibilidad numérica..... | 6 |
| 1.1.6. Flexibilidad funcional..... | 8 |
| 1.1.7. Flexibilidad Interna y rigidez externa..... | 9 |
| 1.1.8. Flexibilidad laboral y dolarización..... | 10 |
| 1.2. Subcontratación..... | 10 |
| 1.2.1. Relaciones de trabajo..... | 11 |
| 1.2.2. Consideraciones..... | 12 |
| 1.3. El fenómeno de la flexibilidad laboral en Centroamérica..... | 13 |
| 1.3.1. Flexibilidad en las jornadas de trabajo..... | 13 |
| 1.3.2. La flexibilidad laboral y libertad sindical..... | 15 |

CAPÍTULO II

| | |
|---|----|
| 2. El fenómeno de la flexibilidad laboral en Guatemala..... | 17 |
| 2.1. Las relaciones laborales en Guatemala y la flexibilidad laboral..... | 17 |
| 2.1.1. Derechos que se violan en el tema de la flexibilidad laboral..... | 18 |
| 2.1.2. Violaciones a los derechos sindicales..... | 19 |
| 2.2. La flexibilidad de Guatemala..... | 20 |
| 2.3. Nuevas formas de contracciones trabajo..... | 22 |

CAPÍTULO III

Pág.

| | |
|---|----|
| 3. Tratados de Libre Comercio en Centro América. Influencia en las relaciones Laborales..... | 31 |
| 3.1. Tratado de Libre Comercio..... | 36 |
| 3.2. Antecedentes..... | 40 |
| 3.3. Beneficios macroeconómicos de un Tratado Libre Comercio..... | 41 |
| 3.4. Administración de un trato de libre comercio..... | 41 |
| 3.5. Objetivos de un tratado de libre comercio..... | 42 |
| 3.6. Globalización, legislación del trabajo y relaciones laborales..... | 55 |
| 3.2.1. Transformaciones en el mundo del trabajo..... | 62 |
| 3.2.2. Relaciones laborales Transnacionales..... | 70 |
| 3.2.3. El teletrabajo como nueva forma de organización del trabajo..... | 70 |
| 3.2.3.1. Lugar de trabajo..... | 71 |
| 3.2.3.2. Distribución del tiempo de trabajo..... | 71 |
| 3.2.3.3. Uso intensivo de la tecnología de la información y comunicación..... | 71 |
| 3.2.3.4. Tipos de teletrabajo..... | 72 |
| 3.2.3.5. Tendencias del teletrabajo..... | 75 |
| 3.2.4. Nuevas formas de relaciones de trabajo..... | 81 |

CAPÍTULO IV

| | |
|--|----|
| 4. Detalle de las garantías mínimas en Guatemala..... | 81 |
| 4.1. Obligaciones de pagar al trabajador en moneda de curso legal..... | 81 |
| 4.1.1. Definición de moneda de curso legal..... | 81 |
| 4.1.2. Regulación legal de Guatemala..... | 83 |
| 4.2. Inembargabilidad del salario..... | 83 |
| 4.2.1. Definición de inembargabilidad del salario..... | 84 |
| 4.2.2. Regulación legal en Guatemala..... | 85 |
| 4.3. Fijación del Salario Mínimo..... | 85 |

| | Pág. |
|---|-------------|
| 4.3.1. Definición..... | 87 |
| 4.3.2. Regulación legal en Guatemala..... | 88 |
| 4.4. Principios que inspiran el derecho de trabajo..... | 89 |
| 4.4.1. Tutelaridad..... | 92 |
| 4.4.2. Conciliación..... | 94 |
| 4.4.3. Irrenunciabilidad..... | 95 |
| 4.4.4. Estabilidad..... | |

CAPÍTULO V

| | |
|--|------------|
| 5. La vulneración del derecho laboral a la estabilidad laboral en Guatemala..... | 99 |
| 5.1. La protección del trabajo humano y sus antecedentes..... | 99 |
| 5.2. Flexibilización de los contratos laborales, principal estrategias para violar los derechos laborales..... | 102 |
| 5.3. El alcance de las protección del trabajo..... | 105 |
| 5.4. Los limites de la protección en el trabajo..... | 106 |
| 5.5. El instituto Guatemalteco de Seguridad Social en Guatemala..... | 107 |
| 5.5.1. Su historia..... | 107 |
| 5.5.2. Su cobertura..... | 108 |
| CONCLUSIÓN DISCURSIVA..... | 111 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 113 |

INTRODUCCIÓN

En la actualidad el desarrollo a nivel mundial conlleva muchos aspectos que tienden a estar en constante evolución, desde la época en que inició la Revolución industrial hasta nuestros días las cosas han variado a pasos agigantados y la historia ha sido partícipe de los avances que se han dado, en el campo de la tecnología, la economía, la industria, la cultura, la educación, etc.

Dentro de esta gama de cambios, también ha evolucionado el campo de las relaciones laborales tal vez no de la mano con los cambios tan fuertes y rápidos que los sistemas tecnológicos o de los países desarrollados imponen pero han variado sino sus estructuras si las nuevas tendencias de aplicación de nuevas teorías entre ellas el tema de la flexibilización laboral.

La flexibilidad laboral o flexibilización laboral en regiones como la nuestra que es la centroamericana no es muy bien vista ya que por la economía tan débil y permeable que posee la región y el constante vaivén de las tendencias y fluctuaciones de fuerza de la moneda extranjera y principalmente el dólar norteamericano, es necesaria y recomendable una base jurídica con el fin de establecer mecanismos legales de protección que sirvan no solo de marco de implementación de dichos sistemas o tendencias económico-laborales sino que también provean de desarrollo y garanticen a las economías de cada país cambios y bienestar en las relaciones obrero patronales.

El objetivo general de la investigación analizar la flexibilidad laboral para aplicarla en el derecho laboral guatemalteco.

Los objetivos específicos de la investigación fueron: Determinar que la flexibilidad laboral es de suma importancia para su aplicación en Guatemala, para solucionar algunos problemas dentro del derecho laboral. Establecer que los grupos de trabajadores, constituidos en sindicatos deben analizar las ventajas y desventajas de la flexibilidad laboral para aplicarla si el estudio favorece al trabajador.

Mediante la doctrina de algunos juristas y la legislación vigente se comprobó la hipótesis siguiente: La flexibilidad laboral no se aplica en Guatemala por temor de grupos sindicales, quienes recelan que se pueda perjudicar al trabajador, por lo que se hace necesario un estudio profundo sobre el tema, para aplicarlos sin reservas de origen político o de liderazgo de los dirigentes sindicales.

La presente investigación consta de cinco capítulos, el primero se refiere a los aspectos conceptuales sobre la flexibilidad laboral, estudiando el surgimiento, tipos, subcontratación y los fenómenos de flexibilidad; el segundo, trata del fenómeno de la flexibilidad laboral en Guatemala, se analizan las relaciones laborales, las violaciones a los de derechos sindicales y las nuevas formas de contratación; el capítulo tercero se desarrolla sobre los tratados de libre comercio y la influencia en las relaciones laborales; el cuarto se estudia las garantías mínimas en Guatemala, relacionadas con los trabajadores; el quinto se relaciona con la vulneración del derecho laboral en Guatemala.

Los métodos de investigación utilizados fueron: Analítico, por medio del cual se hicieron los análisis de los temas planteados para llegar a conclusiones científicas sobre el tema. Deductivo, por éste se determinó que es necesario hacer un estudio sobre el tema, objeto de la presente investigación, para analizar si se aplica en el derecho laboral guatemalteco. Inductivo: Se analizó cada uno de los temas de fondo para extraer las conclusiones si sería efectiva la flexibilidad laboral en Guatemala. La técnica de investigación utilizada fue la documental y bibliográfica.

CAPÍTULO I

1. Aspectos conceptuales sobre flexibilidad laboral

Guatemala es un país con gran parte de su población en situación de pobreza, con empleos de baja productividad, y que está expuesto a una serie de choques externos debido a que es una economía pequeña y con un grado de apertura creciente en los últimos años. Contrastando con esa realidad, la respuesta de las políticas públicas es bastante modesta al afrontar esos retos, ya que se destinan muy pocos recursos para el gasto social y se carece de adecuados mecanismos de protección social. Por otra parte, el seguro social tiene una cobertura muy baja. Así, a pesar de que se han hecho esfuerzos por generar institucionalidad para prevenir hambrunas y reducir los elevados niveles de desnutrición, los resultados no han sido satisfactorios hasta la fecha. En el marco de esta institucionalidad débil, se han generado respuestas para atender problemas sociales como el abandono escolar y el trabajo infantil, así como para atender a gran parte de la población de la tercera edad que carece de pensiones para afrontar la vejez. Las respuestas han consistido en crear un Programa de Transferencias Condicionadas en Efectivo para la educación y la salud y un Programa para el Adulto Mayor sin Protección Social.

1. 1. Surgimiento del concepto de flexibilidad laboral

El concepto de flexibilidad laboral surgió en los años ochenta después de un desempeño económico deficiente en los países industrializados y algunos países

en desarrollo, que se caracterizó por un estancamiento en la producción, alto desempleo e inflación. “La idea que se introdujo desde ese entonces fue que la forma de funcionamiento de los mercados de trabajo se ha convertido en un obstáculo significativo para el crecimiento económico”¹.

El problema principal del mercado laboral es su rigidez, que se refleja en el precio de la mano de obra, las condiciones de empleo y la cantidad y calidad de los recursos humanos. La rigidez del mercado de trabajo es resultado de limitaciones institucionales, políticas sociales, legislación, acuerdos colectivos, negociaciones centralizadas, acción sindical y directrices gubernamentales. Por lo tanto, para flexibilizar el mercado de trabajo es necesario eliminar una serie de normas y reglamentaciones que impiden absorber la oferta de mano de obra y adaptarse a las exigencias del cambio tecnológico y la competencia externa.

La conceptualización de flexibilidad del mercado de trabajo conduce a formas diversas y más complejas de flexibilidad. Estas formas se refieren a los diferentes tipos de flexibilidad, así como a los distintos enfoques y/o criterios sobre este tema.

1.1.1. Concepto de flexibilidad del mercado de trabajo

“Flexibilidad laboral es un tema muy amplio, por lo que es difícil de definir. Para los

¹ Lagos, R. **¿Qué se entiende por flexibilidad del mercado de trabajo.** Pág. 54.

economistas, flexibilidad laboral se refiere a la capacidad que tienen los salarios (nominales) de aumentar o disminuir según la situación del mercado de trabajo. Sin embargo, el concepto de flexibilidad laboral es mucho más amplio e incluye la capacidad de adaptación. Por ejemplo, La Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE, 1986) define a la flexibilidad del mercado de trabajo como la capacidad que tienen los particulares e instituciones de salirse de las vías establecidas y adaptarse a las nuevas circunstancias. Esta definición no especifica los medios que permiten adaptarse a las nuevas circunstancias”².

En un sentido más restringido, flexibilidad laboral expresa cómo las políticas de empleo deben adaptarse a las variaciones del ciclo económico y al cambio tecnológico. Por ejemplo, la Oficina Internacional del Trabajo (OIT, 1986), considera a la flexibilidad laboral como la capacidad del mercado de trabajo de adaptarse a las nuevas circunstancias económicas, sociales y tecnológicas. Pero aun así, definiciones como esta, tiene sesgo porque se concentra en los medios específicos para lograr la adaptabilidad de las políticas de empleo a condiciones particulares.

El concepto de flexibilidad laboral ha adquirido diferentes significados dependiendo de los sistemas de relaciones laborales que predominan en cada país y de las necesidades de los patronos. Por ejemplo: en Estados Unidos de América la flexibilidad se ha relacionado con la libertad para distribuir la mano de obra dentro de la empresa. En tanto que en Europa, en el primer lustro de los años ochenta se

²**ibid.**

relacionó con la libertad de los empleadores para despedir trabajadores en forma transitoria o permanente según las condiciones económicas. Mientras que en el segundo lustro, los países europeos buscaban hacer más compatible la flexibilidad con la seguridad del empleo. En algunos países en desarrollo se ha hecho énfasis en la reforma de leyes laborales que afectan la seguridad en el empleo y disminuyen los costos laborales indirectos.

1.1.2. Criterios de flexibilidad laboral

Existen dos criterios o enfoques de la flexibilidad laboral. Para el primer criterio, la flexibilidad es la respuesta racional del mercado laboral a las variaciones del entorno económico. La flexibilidad consiste en que la fuerza laboral y las horas de trabajo o la estructura salarial se ajusten a las condiciones económicas inestables y fluctuantes.

Mientras que para un segundo criterio, la flexibilidad busca revertir los beneficios logrados por los trabajadores, entre los que se pueden mencionar deprimir los salarios reales, poner término a la protección de los trabajadores y de acelerar el ritmo de trabajo.

Ambos criterios son importantes ya que ponen en evidencia, por una parte, la necesidad de modificar las instituciones laborales justificadas por los cambios de las condiciones económicas; y, por otra parte, que la introducción de una mayor flexibilidad tiene efectos sobre los trabajadores.

1.1.3. Tipos de flexibilidad laboral

El concepto de flexibilidad del mercado de trabajo depende de los aspectos específicos utilizados como medio para lograr un mayor grado de flexibilidad. En este sentido, se pueden distinguir tres tipos de flexibilidad: flexibilidad de los costos laborales, flexibilidad numérica y flexibilidad funcional.

1.1.4. Flexibilidad de los costos laborales

Según Lagos (1994) se entiende por flexibilidad de los costos laborales al grado de sensibilidad de los salarios nominales y los costos no salariales a las variaciones de las condiciones económicas en general y el desempeño de las distintas empresas.

Conforme a esta definición, la flexibilidad de los costos laborales consta de dos elementos: los costos salariales y los costos no salariales. Los costos salariales se refieren a la remuneración bruta pagada a los asalariados, en tanto que los costos no salariales son las contribuciones y cargos obligatorios pagados por el empleador.

Según este tipo de flexibilidad, los altos niveles de desempleo responden a la rigidez de los costos salariales hacia la baja. Aunque también los costos no salariales, que han aumentado más rápido que los salarios, influyen en los niveles de desempleo. En este sentido, una de las formas de reducir el desempleo es contar con una mayor flexibilidad salarial, que busca reducir o eliminar los

obstáculos que impiden alcanzar el equilibrio de los salarios. Entre estos obstáculos se pueden citar: la indeyación de salarios, los salarios mínimos garantizados, las elevadas prestaciones de desempleo y los altos costos no salariales.

Una mayor flexibilidad salarial se justifica principalmente por el hecho de que una reducción o eliminación de lo salarios mínimos, genera algunos puestos de trabajo potenciales con bajos salarios. Sin embargo, este argumento ha sido cuestionado. Algunos estudios indican que una disminución generalizada de los salarios tiene efectos mínimos sobre el desempleo. Además, se sostiene que la eliminación de los salarios mínimos obstaculiza el progreso técnico, debido a que reduce la presión para modernizar la maquinaria, lo cual podría provocar baja competitividad, cierre de empresas y por ende, un mayor desempleo. (Standing, 1986).

1.1.5. Flexibilidad numérica

“Este tipo de flexibilidad está compuesta por el ajuste de la fuerza de trabajo y el ajuste de las horas laborales. El primero se refiere a la “flexibilidad numérica externa” que representa la capacidad de las empresas de ajustar la cantidad de trabajadores para responder a las variaciones de la demanda o a los cambios tecnológicos. El segundo, se conoce como “flexibilidad numérica interna”, que se refiere a la libertad que tienen las empresas para modificar el número de horas laborales, sin variar la cantidad de empleados”³.

³ **Ibid.**

La falta de flexibilidad numérica externa se debe a que las reglamentaciones que protegen el empleo impiden adaptar los recursos humanos a las condiciones del mercado. Dichas reglamentaciones hacen los despidos difíciles y onerosos, por lo que las empresas se abstienen de contratar nuevos trabajadores debido a que no podrán despedirlos fácilmente. En Estados Unidos de América, los bajos niveles de desempleo se asocian de alguna manera con la libertad que tienen las empresas para despedir trabajadores en forma transitoria o permanente en respuesta a los cambios económicos. Para aumentar la flexibilidad numérica externa es necesario relajar las leyes de despido o los acuerdos de relaciones laborales y recurrir más a los contratos de plazo fijo, trabajo temporal y trabajo a jornada parcial.

Existen algunas dudas sobre los efectos positivos que tiene este tipo de flexibilidad sobre el desempleo, algunos estudios indican que los efectos de la flexibilidad numérica externa en los puestos de trabajo son escasos, más bien tiende a aumentar el desempleo que a disminuirlo. Además, por ejemplo en el caso de Europa, la correlación entre altas tasas de desempleo y mercados de trabajo rígidos no se cumple en todos los casos.

En lo que se refiere a la flexibilidad numérica interna o flexibilidad del horario laboral, se le considera como una alternativa posible a los ajustes salariales y ocupacionales en una situación de variación de las condiciones económicas. Esta forma de flexibilidad es considerada como beneficiosa tanto para los trabajadores como para los empresarios y puede contribuir a conciliar sus intereses. La reducción de la jornada de trabajo podría crear puestos de trabajo, al distribuir los

puestos disponibles entre un mayor número de trabajadores.

La reducción de la jornada de trabajo es una de las formas de flexibilidad de mayor aceptación. Los sindicatos la aceptan como una forma de lucha contra el desempleo; además, representa un cambio de actitud frente al trabajo y la recreación. Por su lado, los empresarios están interesados en ampliar la jornada normal para aprovechar el mayor tiempo posible su maquinaria, para lo cual pueden aumentar los turnos de trabajo.

1.1.6. Flexibilidad funcional

La flexibilidad funcional se refiere a la capacidad de una empresa para utilizar eficazmente su fuerza de trabajo variando la labor que desempeña ante modificaciones en el volumen de trabajo y las posibilidades que ofrecen las nuevas tecnologías. Este tipo de flexibilidad depende de la capacidad de las empresas de reorganizar los puestos de trabajo, así como de la capacidad de los trabajadores para adaptarse a una serie de tareas de diversos niveles de complejidad.

Desde el punto de vista de los trabajadores, la flexibilidad funcional es preferible a la flexibilidad de los costos laborales y la flexibilidad numérica, ya que no implica una reducción de salarios o a una restricción de los derechos laborales. Además, les permite utilizar mejor sus conocimientos, involucrarse más en el proceso productivo y jugar un papel más activo dentro de la empresa.

1.1.7. Flexibilidad Interna y rigidez externa

Según González (1996) “los grandes avances tecnológicos y una fuerte competencia externa obligan a realizar una constante renovación y transformación de las empresas, tanto de su gestión como de sus recursos humanos. Sin embargo, para que una empresa pueda competir en el ámbito internacional necesita flexibilidad, principalmente tener la capacidad de cambiar las características de su producto a las exigencias de los clientes; esto implica para la empresa reorganizar los procesos productivos, que desde el punto de vista laboral significa tener libertad de realizar despidos o nuevas contrataciones, rotación de tareas, adquisición de nuevas destrezas o realización de múltiples funciones”⁴.

Otra forma de flexibilidad laboral es la que se refiere a las remuneraciones, en el sentido que una caída en los precios del bien producido por la empresa, representaría menores salarios con el fin de mantener operando a la empresa. A estos tipos de flexibilidad se les conoce como flexibilidad interna, que depende de la forma de administración de la empresa y del cuerpo normativo en el que actúa.

Por otra parte, existe rigidez externa que repercute directamente en las decisiones de las empresas, tales como las leyes que impiden el despido y controlan los salarios, las cuales son distorsiones que afectan en forma negativa la producción y el empleo; así como obstaculizan el crecimiento económico mediante la pérdida de incentivos de la inversión.

⁴González, P. **Normativa y política laboral en Chile**. Pág. 49.

1.1.8. Flexibilidad laboral y dolarización

La flexibilidad laboral es una de las precondiciones para llevar a cabo una dolarización. La implementación de una caja de convertibilidad o dolarización en una economía, implica que el ajuste del tipo de cambio no es el único mecanismo para restaurar automáticamente el equilibrio económico. Otro mecanismo posible es la flexibilidad salarial. Si los salarios son perfectamente flexibles, restaurar el equilibrio mediante la depreciación del tipo de cambio es casi equivalente a lograr este efecto mediante una reducción de salarios. Por el contrario, cuando los salarios son inflexibles hacia la baja, el ajuste mediante reducciones al salario es mucho más lento y costoso, lo cual podría conducir a períodos prolongados de alto desempleo.

1.2. Subcontratación

Según Bronstein (1999), la subcontratación ofrece al empresario grandes ventajas en términos de flexibilidad, ya que es una forma de reducir costos laborales. La subcontratación conlleva un reemplazo de la mano de obra empleada directamente por la empresa por otra que jurídicamente depende de un tercero. En general, la subcontratación es una práctica comercial muy frecuente cuyo objeto o efecto es la prestación de trabajo para una empresa usuaria, en condiciones de subordinación de facto, sin que entre el trabajador y la empresa exista una relación laboral directa.

Existen formas tradicionales de subcontratación, entre las cuales se pueden incluir: Contrato de equipo, contratistas de mano de obra, intermediarios y trabajo a domicilio. Mientras que entre las formas más recientes de subcontratación se pueden mencionar a las empresas de trabajo temporal, préstamos entre empresas principales y subordinadas de un mismo grupo, cooperativas laborales, entidades empleadoras y contratación o pseudocontratación de labores personales.

1.2.1. Relaciones de trabajo

La flexibilidad laboral implica una serie de cambios en las relaciones de trabajo y sus actores. Para el efecto, en la primera Conferencia Centroamericana del Trabajo, Bronstein (1997) definió a las relaciones de trabajo como el conjunto de normas, procedimientos y prácticas cuyo objetivo es regular las interacciones entre empleadores, trabajadores y el Estado dentro del sistema de producción. Los actores que integran el sistema de relaciones de trabajo están, por un lado, los sindicatos de trabajadores; y, por el otro, los empleadores o sus organizaciones. Sin embargo, derivado del conflicto sociolaboral de estos actores surge un tercero, que es el Estado, quien asume las funciones de regulador, mediador o árbitro.

Aparte de los actores, existen otros elementos que integran el sistema de relaciones de trabajo que están representados por las instituciones o mecanismos a través de los cuales los actores se relacionan. Primero están los mecanismos autónomos, que se refieren a la negociación colectiva, por medio de la cual sus

actores establecen reglas destinadas a fijar condiciones de trabajo y regular sus relaciones recíprocas. Segundo, los mecanismos heterónomos, mediante los cuales el Estado impone sus propias soluciones a los otros dos actores de las relaciones de trabajo.

El sistema de relaciones de trabajo cubre solamente al sector formal de la economía, que incluye a los trabajadores que están representados por sindicatos y los empleadores por asociaciones patronales. El sector formal está integrado por el sector privado estructurado, que opera dentro del marco de la ley, el sector agrícola moderno y el sector público. Sin embargo, el sistema de relaciones de trabajo no toma en cuenta al sector rural tradicional y el sector urbano informal.

1.2.2. Consideraciones

El tema de flexibilidad laboral ha ido cobrando cada vez mayor importancia en los países en desarrollo. La idea de que la forma de funcionamiento del mercado de trabajo representa un obstáculo significativo para el crecimiento económico ha sido respaldada por los encargados de formular las políticas, los empleadores en general y también por los círculos académicos. La falta de efectividad de las políticas tradicionales para reducir el desempleo y mantener un crecimiento económico sostenido, el desempeño económico de los países desarrollados y la fuerte competencia externa, han hecho pensar que uno de los principales problemas es la rigidez del mercado de trabajo, la cual se refleja en el precio de la mano de obra, las condiciones de empleo y la cantidad y calidad de los recursos humanos.

1.3 El fenómeno de la flexibilidad laboral en Centroamérica

“El fenómeno de la flexibilidad laboral en Centroamérica ha asumido una dimensión preocupante y se expresa principalmente en la práctica. Muchas veces se tiende a relacionar solamente con aspectos legales, como cambios que se dan en el Código del Trabajo. Hay dos ejemplos en la región: la Reforma que se hizo en Panamá en 1995, que fue una reforma Flexibilizadora que cercenó muchos derechos, y la reforma al Código del Trabajo que se intentó aprobar en Costa Rica hace tres años. En ese segundo caso se logró desechar el proyecto de ley, con la contribución también de la Campaña. No hay otras experiencias directas a nivel legal”⁵.

Así que la propuesta de flexibilización de parte de los empresarios no viene a través de las leyes, sino que con la imposición, con los hechos. Aunque haya un código del trabajo protector de los derechos, en todos los países, en la práctica no se cumplen y hay una violación sistemática y permanente de los derechos laborales en aras de la flexibilidad.

1.3.1. Flexibilidad en las jornadas de trabajo

Hay tendencias que son más visibles, como por ejemplo la modalidad de la jornada laboral. La jornada laboral de ocho horas es un derecho que está totalmente flexibilizado y esto a pesar de que todos los países lo tienen protegido a través del

⁵Bronstein, A. **Elementos para un diagnóstico de las relaciones de trabajo en Centroamérica.** Pág. 126.

código del trabajo. Las modalidades con que se viola ese derecho son innumerables, como jornadas de hasta diez o doce horas de trabajo, la eliminación de la diferencia entre jornada diurna, nocturna y mixta y los derechos relacionados, donde por ejemplo se le paga igual al trabajador porque ya no hay diferencia. Hay también la eliminación del derecho a recibir pago extra por trabajar horas extras, entre otros.

Otra forma de flexibilizar son los contratos. Los contratos estables e indefinidos son cada vez menos existentes en toda la región y en todos los sectores. Se utilizan formas de subcontrataciones y recontractaciones cada tantos meses. Contratan por tiempos cortos, para que al trabajador no se le acumulen los derechos y la patronal no se comprometa a pagar ciertas condiciones y después te recontractan. De esa manera la patronal mantiene a los trabajadores en una situación de inestabilidad e inseguridad laboral, como una forma de afianzar el poder de la empresa sobre los trabajadores.

El trabajador sabe que si en ese tiempo intenta exigir algún derecho, muy difícilmente va a ser recontractado por otro período. Otra forma tiene que ver con el derecho al salario. Hay nuevas modalidades de pago que se han venido imponiendo que no son reconocidas como salario y esto va en detrimento de los ingresos de los trabajadores. Se les paga, por ejemplo, en bonos o por incentivos. Las que practican esta forma de pago son sobre todo las empresas transnacionales. En el momento el trabajador lo ve como un aumento del salario, pero no son considerados salarios porque no se contempla cuando el trabajador sale de vacaciones, en el aguinaldo, no aportan al seguro y no se acumulan para la pensión. Es un ingreso más, pero al no considerarse salario, es una forma de flexibilizar y reducir los costos de la empresa en deterioro de los ingresos de los

trabajadores.

1.3.2. La flexibilidad laboral y libertad sindical

Todo esto está cobijado por la violación a otro derecho que es la libertad de organización sindical. Hay persecución sindical y prácticamente es imposible constituir sindicatos en las empresas. Cuando los trabajadores quieren organizarse la respuesta es casi siempre el despido y tienen diferentes estrategias para evitar que se formen sindicatos. Ese conjunto de acciones de flexibilización e inseguridad laboral vuelve más difícil la defensa de sus propios derechos y de su organización. La posibilidad de originar organización para luchar y defender los derechos que se están violando se hace cada día más difícil por las mismas prácticas y es un proceso que se encierra en sí mismo, a favor de la empresa y en detrimento de los trabajadores.

Se puede decir que hay dos sectores principales donde se da esta práctica de manera permanente: el sector de la maquila y el sector de la agroindustria para la exportación (banano, caña de azúcar, piña, café, tabaco, algodón, etc.). Cuando se habla de maquila no se refiere sólo al sector textil, sino también al sector electrónico o a lo que se le llama “maquila tecnológica”. También el sector de los servicios está totalmente flexibilizado. Hay sectores que se han ido incorporando más, como el sector bancario, el de turismo y hay nuevos empleos que se han generado con la globalización, como por ejemplo los call center, que son el extremo total de la flexibilización y donde no existe ningún tipo de derecho.

Algunos cambios ya se están dando, como por ejemplo el surgimiento de sindicatos de industria y no sólo de fábrica o los sindicatos de oficios varios, que permiten mantener una continuidad de la organización independientemente del lugar donde está trabajando la persona. Las organizaciones tienen que pensar en cuáles son las nuevas formas para defender los derechos de los trabajadores en estas nuevas condiciones. Creo, por ejemplo, que cada vez más sea necesaria la organización a nivel internacional, porque estas tendencias y muchas políticas flexibilizadoras no se definen a nivel nacional, sino que se expresan de forma internacional. Son políticas de las grandes transnacionales y de instancias supranacionales, como el FMI, el Banco Mundial o la OMC. Hay instancias supranacionales donde se está definiendo como se va a recomponer el mundo del trabajo y esta recomposición ya plantea el concepto de cuáles son las condiciones del trabajo.

Si los sindicatos y las demás organizaciones van a seguir pensando que el mecanismo de presión o el ejercicio de los derechos se hacen nada más que a nivel local, al final no van a poder llegar donde se están definiendo las políticas globales.

CAPITULO II

2. El fenómeno de la flexibilidad laboral en Guatemala

El fenómeno de la flexibilidad laboral en Guatemala ha asumido una dimensión preocupante y se expresa principalmente en la práctica. Muchas veces se tiende a relacionar solamente con aspectos legales, como cambios que se dan en el Código de Trabajo.

2.1 Las relaciones laborales en Guatemala y la flexibilidad laboral

Las organizaciones que en sus respectivos países son enlaces de la Campaña Regional contra la Flexibilidad Laboral.

Más de 50 organizaciones se han sumado a este proyecto que se perfila como un esfuerzo multisectorial, contando con la participación de sindicatos, organizaciones de derechos humanos, ambientalistas, asociaciones de mujeres, de estudiantes, organizaciones campesinas, como expresión de la realidad de cada país.

La Campaña arrancó en 2005 y en cada uno de los países, desde Guatemala hasta Panamá, se han venido haciendo diferentes actividades.

La Dimensión del fenómeno de la flexibilidad laboral en Guatemala: ha asumido una dimensión preocupante y se expresa principalmente en la práctica. Muchas

veces se tiende a relacionar solamente con aspectos legales, como cambios que se dan en el Código del Trabajo. No hay otras experiencias directas a nivel legal.

La propuesta de flexibilización de parte de los empresarios no viene a través de las leyes, sino que con la imposición, con los hechos. Aunque haya un Código del Trabajo protector de los derechos, en Guatemala, en la práctica no se cumplen y hay una violación sistemática y permanente de los derechos laborales en aras de la flexibilidad

2.1.1. Derechos que se violan en el tema de la flexibilidad laboral

El sector sindicalista de la industria maquilera está en alerta debido a una propuesta encaminada a flexibilizar la jornada laboral. La propuesta, impulsada por la Cámara de la Industria Textil, Confección y Zonas Francas de El Salvador, busca que los empleados de maquila trabajen 12 horas diarias durante 3 días y luego 6 horas un cuarto día de la semana.

La industria sostiene que con esta idea se generaría poco más de 10 mil nuevos empleos, pues la nueva dinámica implicaría trabajos por turnos y mayor mano de obra requerida. Por extensión, según los análisis de los empresarios, aplicar este cambio traería beneficios al país, como una mayor inversión extranjera en el rubro, por ejemplo.

Para los sectores trabajadores, esta propuesta parte de la idea de la flexibilización laboral, la cual vulnera derechos laborales básicos como los límites de la jornada laboral, el acceso y remuneración de horas extras, y las condiciones de trabajo mismas.

De momento, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha rechazado tal propuesta por considerarla, precisamente, violatoria de los derechos laborales. Los sindicatos, por su parte, han demandando un alto a estas iniciativas.

Si bien este intento es el primero formal por legalizar una violación a los derechos de los trabajadores, la flexibilización laboral (bajo modalidades como la subcontratación sin mayor vínculo contractual, los horarios rotativos y la ausencia de contratos específicos) lleva años implementándose de hecho en el país, lo cual ha generado vulneraciones graves a dichos derechos. En el caso de la industria textil, sus trabajadores han sufrido desde siempre condiciones precarias de seguridad, trato abusivo, retención de cuotas de previsión social por parte de los patronos y despidos masivos e injustificados, entre otros.

Frente a esta tendencia, el Estado debe fortalecer la cultura de respeto hacia los derechos laborales entre el sector empresarial. Acostumbrado a obtener incentivos especiales, beneficios únicos, tratos preferenciales, buena parte de este grupo considera que el Estado está a su disposición. Es inadmisibles que utilice la generación de empleo como pretexto para ofrecer trabajo bajo condiciones desfavorables a las y los salvadoreños

En este sentido, la negativa del Ministerio a la propuesta debe complementarse con cambios sustanciales en sus facultades y funciones. Cuando de violaciones laborales se trata, el sistema sancionatorio aplicable es risible, por lo que los patronos prefieren cancelar multas bajas a garantizar los derechos y cumplir con

sus obligaciones. De igual manera, el tema de las inspecciones laborales debe potenciarse mediante mayores y mejores procesos.

Cuando estos y otros cambios sustanciales operen, los empresarios actuarán bajo el irrestricto respeto a las leyes laborales y el Estado cumplirá a cabalidad su función como garante de los derechos de todos los salvadoreños.

2.1.2. Violaciones a los derechos sindicales

Todo esto está cobijado por la violación a otro derecho que es la libertad de organización sindical. Hay persecución sindical y prácticamente es imposible constituir sindicatos en estas empresas. Cuando los trabajadores quieren organizarse la respuesta es casi siempre el despido y tienen diferentes estrategias para evitar que se formen sindicatos. Ese conjunto de acciones de flexibilización e inseguridad laboral vuelve más difícil la defensa de sus propios derechos y de su organización. La posibilidad de originar organización para luchar y defender los derechos que se están violando se hace cada día más difícil por las mismas prácticas y es un proceso que se encierra en sí mismo, a favor de la empresa y en detrimento de los trabajadores.

2.2. La flexibilidad laboral en Guatemala

La Campaña Regional contra la Flexibilidad Laboral, red que agrupa a más de setenta organizaciones de la región, denuncia ante la Comisión Interamericana de

Derechos Humanos (CIDH) el deterioro de la situación de los derechos laborales en Centroamérica a causa de la implementación de la flexibilidad laboral , los obstáculos a los que se enfrentan los trabajadores y trabajadoras al reivindicar sus derechos, y por último, la falta de respuestas efectivas por parte de los Estados centroamericanos ante dicha problemática.

En esta audiencia la Campaña demostrará que esta situación de retroceso en materia de derechos humanos laborales es causada por la implementación de políticas de flexibilidad laboral en todos los países. La audiencia se ha realizado en el Salón Rubén Darío de la CIDH que se encuentra en Washington DC, capital de Estados Unidos. En este evento están representantes de los seis países centroamericanos, quienes durante todo un año sistematizaron las diferentes formas en las que la flexibilidad laboral, ha afectado los Derechos Humanos laborales de las trabajadoras y trabajadores de la región.

Para quienes defienden la flexibilidad laboral las normas laborales son barreras que impiden el libre funcionamiento del mercado, afecta sus ganancias y por tanto hay que eliminarlas, disminuirlas o garantizar su incumplimiento. Pero lo cierto es que para las personas trabajadoras la flexibilidad laboral significa la pérdida de derechos, de estabilidad, de seguridad y salud ocupacional y por tanto, es deterioro de las condiciones de vida.

La solicitud de audiencia fue presentada por las organizaciones que coordinan la Campaña en cada país, la Asociación Servicios de Promoción Laboral

(ASEPROLA), quien coordina a nivel regional este espacio, y con el apoyo técnico de la organización salvadoreña GMIES (Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador), experta en litigio internacional con énfasis en derechos laborales. Esta es la tercera ocasión en que la Campaña solicita audiencia ante la CIDH, pero no había sido concedida en años anteriores.

Asimismo, mientras se está desarrollando la audiencia, las distintas organizaciones están realizando diferentes actividades para divulgar la audiencia y presentar a la opinión pública regional las mismas denuncias que allá se están exponiendo. Además, se busca que esta audiencia sirva también para conseguir nuevos lazos de comunicación y reforzar alianzas con diferentes organizaciones tanto de Estados Unidos de Norteamérica, de Centroamérica como del resto del continente, que trabajen esta misma temática.

Se puede decir que hay dos sectores principales donde se da esta práctica de manera permanente: el sector de la maquila y el sector de la agroindustria para la exportación (banano, caña de azúcar, piña, café, tabaco, algodón, etc.).

Hay sectores que se han ido incorporando más, como el sector bancario, el de turismo y hay nuevos empleos que se han generado con la globalización, como por ejemplo los call center, que son el extremo total de la flexibilización y donde no existe ningún tipo de derecho.

2.3. Nuevas formas de contrataciones de trabajo

El derecho del trabajo, se conoce hoy, surge y se desarrolla con fuerza durante el siglo XX. En este período se produce el desarrollo del trabajo subordinado, fundamento de tutela para el derecho laboral. Se puede destacar tres grandes etapas en su evolución:

- a) La primera etapa se comienza a gestar a mediados del siglo XVIII. El verdadero surgimiento del trabajo subordinado y del derecho del trabajo, se origina con la segunda revolución industrial. Comienza a principios del siglo XX con Frederick Taylor, fundador de la administración científica. Taylor propone una nueva forma de organización del trabajo, la denominada racionalización del trabajo. Pretendía abolir el uso indiscriminado de herramientas y prácticas de trabajo individuales. La administración para Taylor tenía por objeto la máxima prosperidad tanto para el empresario como para el obrero. Aplicando sus principios, el patrón obtendría mayores ganancias y el obrero mejoraría su salario. La administración científica se ocupa del rendimiento humano en el trabajo. Otro eje de sus planteos es la supervisión funcional. “El método exigía una rígida supervisión y control por parte de los mandos medios y superiores, lo que desarrolló con especial fuerza la idea del poder disciplinario, cuya otra cara era la subordinación”⁶.

Es en este contexto que se origina el denominado modelo tradicional de relaciones laborales, en el cual la relación entre trabajador y empleador es de tiempo indeterminado, con un salario fijo establecido según la tarea desempeñada.

⁶ Bronstein, A. **Ob. Cit.** Pág. 144.

El trabajo de Taylor marcó una nueva perspectiva. La eficiencia se convirtió en una enemiga de los trabajadores. El movimiento estableció el interés económico como único incentivo positivo hacia el trabajo, sin tener en cuenta las inquietudes y aportes de los obreros. Esta situación potenció el desarrollo y fortalecimiento de las organizaciones sindicales y una fuerte intervención estatal que tutela la actividad del trabajador.

- b) Una segunda etapa comienza a partir del año 1973. Se perciben cambios en el sistema de relaciones laborales. Diversos factores como la crisis del petróleo, la creciente aparición de las mujeres en el mercado de trabajo, y las nuevas tecnologías, irrumpen provocando verdaderas transformaciones en el sistema tradicional de relaciones laborales. La solidaridad y homogeneidad que lo caracterizaban son sucedidas por un marcado individualismo y heterogeneidad.
- c) La tercera etapa está caracterizada por los avances tecnológicos surgidos en las últimas dos décadas del siglo XX y las políticas económicas neoliberales dominantes. Estos sucesos convergen en la denominada globalización.

Las nuevas formas de empleo mejoran los niveles de competitividad pues, facilitan el despido de los trabajadores improductivos permitiendo reducir los costos e incrementar la productividad. Asimismo, se ven afectados los derechos fundamentales de los trabajadores, debilita a los derechos sindicales y genera condiciones de precariedad laboral.

Estas nuevas prácticas de contratación ponen a prueba el modelo tradicional de relaciones laborales, caracterizado por contratos de trabajo de tiempo

indeterminado que garantizaban la estabilidad laboral. La individualización de las relaciones de trabajo, la inestabilidad, la promoción de la flexibilización, y la precarización del empleo son algunas de las peculiaridades del modelo emergente.

La globalización es un fenómeno complejo y ambiguo que ha tenido efectos de gran magnitud. Por un lado, puede ofrecer bienestar económico a las personas en todo el mundo y por otro, se le considera la causa de todos los males modernos. “Prácticamente de la noche a la mañana, la globalización se ha vuelto el asunto más apremiante de nuestro tiempo, que se discute en salas de juntas, en páginas editoriales y en escuelas de todo el planeta”⁷.

La característica principal del proceso de globalización ha sido la incidencia de las nuevas tecnologías. Se han reducido extraordinariamente las barreras del tiempo y del espacio. Han tenido un profundo efecto en la ventaja comparativa, la demanda de mano de obra, la organización del trabajo y la naturaleza del contrato de trabajo.

La fuerte competencia internacional generada por la mundialización económica obliga a las empresas a buscar alternativas que les permitan mantener la competitividad. “Para alcanzar el éxito competitivo, las empresas de la nación han de poseer una ventaja competitiva en forma bien de costos inferiores, bien de productos diferenciados que obtengan precios superiores”⁸.

⁷ **Ibid.**

⁸ **Ibid.**

La economía de mercado global ha puesto de manifiesto una gran capacidad productiva. En la pugna por mantener esa ventaja competitiva, las empresas buscan reducir sus costos de producción, de manera tal que sus productos puedan mantenerse bien posicionados en el mercado internacional. La noción de productividad asociada a la de costos inferiores de producción se traduce, generalmente, en reducción de los costos laborales. Se recurre, usualmente, a formas atípicas de contratación que eximan al empleador del pago de cargas impositivas y fiscales, entre otras responsabilidades. Asimismo, los cambios en la tecnología y la organización del trabajo han estimulado una mayor flexibilidad laboral, provocando un incremento del trabajo eventual y de los contratos laborales menos seguros. Las estrategias instrumentadas por los empresarios para lograr reducir sus costos derivan en nuevas formas contractuales que dan origen a empleos de mala calidad vinculados, habitualmente, al concepto de informalidad.

Se distinguen cada vez más dos clases de trabajadores, una caracterizada por trabajadores altamente calificados, estables y con muy buenas remuneraciones; y otra, conformada por una masa inestable, precaria, tercerizada, informal. La segmentación de la mano de obra acrecienta la informalidad y la tercerización.

La búsqueda de una mayor flexibilidad y menores costos laborales en la economía formal, a través de la contratación en negro, la subcontratación, y la tercerización, ha generado cambios en el mercado de trabajo y en el modelo tradicional de relaciones laborales erigido sobre los principios clásicos del industrialismo tayloriano.

El mercado demanda trabajadores polivalentes, con ágil adaptabilidad a

las innovaciones tecnológicas, apuntando a la productividad y a la flexibilidad funcional. Estamos ante el surgimiento de un nuevo modelo caracterizado por la individualización de las relaciones de trabajo, la priorización del capital sobre el trabajo, la inestabilidad, la promoción de la flexibilidad laboral, y la precarización del empleo.

“El país que hoy en día ofrece el más bajo costo de la mano de obra se verá rápidamente desplazado por el que lo ofrezca mañana.”⁹ Las nuevas formas de contratación surgen en respuesta al proceso de globalización. La mundialización de la competencia, y el dinamismo del mercado internacional exigen al sector empresarial la adopción de medidas tendientes a garantizar su permanencia en plaza.

Estas nuevas formas contractuales repercuten tanto en los niveles de competitividad como en el empleo. Permiten la reducción de los costos de producción, afectan los niveles de “calidad” de los puestos de trabajo e impactan directamente en el sistema de relaciones laborales. “La globalización coloca en primer plano la preocupación por la competitividad internacional de la empresa y ésta pone en cuestión el costo del sistema tradicional.”¹⁰

Las consecuencias jurídicas y sociales de la tercerización, entendida como flexibilidad laboral, trascienden los resultados económicos. Estos últimos se favorecen, usualmente, en detrimento de los derechos laborales fundamentales.

⁹ **Ibid.**

¹⁰ Bronstein, A. **Ob. Cit.** Pág. 287.

El término tercerización es difícil de precisar. Se utilizan muchas veces múltiples expresiones que hacen al mismo objeto, o también se le otorgan acepciones diferentes a la misma palabra.

La expresión tercerización – dice Racciatti- puede hacer referencia: "...a) desde el punto de vista de la actividad, a la externalización de ciertas tareas que antes eran desarrolladas dentro de una empresa y que ahora son contratadas con terceros ajenos a la empresa; b) desde el punto de vista de los sujetos, a la introducción de un tercero a la relación jurídica que antes era entre dos personas...". Muchas veces el mismo trabajador sigue desempeñando la misma tarea pero la realiza como empresa unipersonal, enmascarando así la relación de dependencia y los derechos y obligaciones que ésta supone.

Este fenómeno surge como una nueva modalidad de organización del trabajo. El encubrimiento de la subordinación, una de las principales características típicas del contrato laboral, estimula la individualización de las relaciones de trabajo y acrecienta la inestabilidad y la precarización del empleo. "La gravedad de la situación quedó en evidencia cuando, por la multiplicación de los casos en infracción, y la penuria del empleo, se creó, bajo un clima de flexibilidad laboral, una especie de impunidad hija del acostumbramiento y la tolerancia"¹¹.

Estas nuevas relaciones contractuales que producen el quiebre del contrato tradicional de trabajo traen aparejadas importantes consecuencias jurídicas, entre

¹¹ **Ibid.**

otras. El problema radica en la creciente aparición de zonas grises. La coexistencia de trabajadores dependientes e independientes, y la ineficacia de las herramientas jurídicas para hacer frente a estos nuevos problemas promueven la fuga de trabajadores del estatuto protector del derecho del trabajo hacia el derecho privado (civil o comercial). Frente a esto, y como instrumento de combate, surgen doctrinas que proponen la “extensión de la aplicación del derecho del trabajo (...), siendo aplicable –total o parcialmente- a todo trabajador y no solo a los trabajadores subordinados”. Además claro, “de una aplicación agresiva de los principios de primacía de la realidad, de continuidad, de irrenunciabilidad, de orden público y protección”¹².

Asimismo, los crecientes cambios tecnológicos inciden gravemente en el mercado laboral, provocando así una gran crisis ocupacional. Se fomenta la inestabilidad en el empleo, producto de la flexibilización laboral y del despido. Hay un fuerte debilitamiento de la influencia sindical producto de la fragmentación de las empresas en unidades productivas más pequeñas, subdividiendo y/o menguando la masa de trabajadores, base del sindicato. Además, se observa una alta competitividad entre trabajadores dependientes vs. Independientes, así como entre ocupados vs. desocupados, en un claro debilitamiento de la fuerza negociadora de los trabajadores, y en colisión con el espíritu solidario sobre el cual se cimentó el movimiento sindical. El menoscabo de los derechos fundamentales de los trabajadores tercerizados, tales como el derecho de sindicalización, derecho a la seguridad social, a la negociación colectiva, deriva en la exclusión social de estos individuos.

¹² Barrios Carbajal, Johnnie. **Relaciones laborales**. Pág. 287.

La aplicación de prácticas que alientan a la externalización del trabajo tiene consecuencias antagónicas. Por una parte, desde el punto de vista de los trabajadores, generan un claro deterioro en la calidad del empleo, aumentando la precarización, la inestabilidad, la informalidad y la exclusión laboral y social. Por otra parte, para el empleador, la tercerización es una herramienta efectiva para lograr reducir costos y mantener así la competitividad de la empresa. Esta nueva forma de contratación permite a las empresas justificar la reducción de costos fijos (infraestructura productiva) y laborales (reducción de aportes a la seguridad social y beneficios laborales, trasladar riesgos), así como lograr una mayor flexibilidad de producción, adaptándola a la demanda. El beneficio de uno se traduce en perjuicio para el otro.

CAPÍTULO III

3. Tratados de Libre Comercio en Centro América. Influencia en las relaciones laborales

3.1 Tratado de Libre Comercio

Son acuerdos derivados de conferencias Internacionales cuyo propósito es liberar el intercambio de bienes y servicios entre países o grupos de países, reduciendo los aranceles y otras barreras no arancelarias al comercio internacional a nivel regional o mundial.

Con los Tratados de Libre Comercio se pretende la integración del Istmo en la economía mundial, por estar atravesando un gran problema económico, reducir la deuda interna y externa por medio de comerciar con otras países sin tener fronteras, dará beneficios económicos para nuestro país ya que los productos guatemaltecos podrían competir con otros productos extranjeros.

Los Tratados de Libre Comercio son instrumentos comerciales modernos, con una cobertura amplia congruente con la Organización Mundial del Comercio y pueden incluir entre otras las siguientes disciplinas:

- a) Trato nacional y acceso de bienes al mercado: a partir de la entrada en vigencia de un tratado, las partes se comprometen a garantizar el acceso a sus

respectivos mercados mediante la eliminación gradual del arancel aduanero al comercio sobre los bienes originarios, de acuerdo al programa de desgravación establecido, con excepción de una lista de productos sensibles.

- b) Sector agropecuario: Eliminación total e inmediata de las barreras no arancelarias, tales como la restricción a la importación y la exportación de cualquier bien agropecuario, ni la aplicación de precios mínimos de importación, los regímenes de licencias de importación discrecionales y las restricciones cuantitativas a la importación, entre otras se puede reconocer que las medidas de ayuda interna pueden ser importantes para los sectores agropecuarios, pero que también pueden distorsionar el comercio y afectar la producción; en este sentido las partes se comprometen a que en caso de que esta causen daño al comercio recíproco, serán sujetas a investigación de prácticas desleales de comercio.
- c) Reglas de origen: Son requisitos de producción para que un producto sea considerado originario de un país, esto es importante para poder gozar de las preferencias arancelarias negociadas en un Tratado cuando incorporan materias primas originarias de terceros países, se exigirá una transformación sustancial determinada por cambios en la clasificación arancelaria.
- d) Procedimientos aduaneros: En la medida de lo posible se utilizarán controles automatizados, selectivos y aleatorios, sin perjuicio del ejercicio del tipo de control físico y documental a que esté facultada cada parte, de conformidad con la legislación aduanera nacional.

- e) Medidas sanitarias y fitosanitarias: Cada parte podrá establecer, adoptar, mantener, o aplicar cualquier medida sanitaria y fitosanitario, necesaria para la protección de la vida, la salud humana (inocuidad de los alimentos) y animal, o para preservar las vegetales.
- f) Prácticas desleales de comercio: Las partes rechazan toda práctica desleal de comercio internacional que cause o amenace causar distorsiones al comercio.
- g) Medidas de salvaguardia: Las partes conservan sus derechos y obligaciones para aplicar medidas de salvaguardia de carácter bilateral o global. La salvaguardia bilateral solo podrá adaptarse cuando sea estrictamente necesario para contrarrestar la amenaza o el daño grave y la medida será de tipo arancelaria.
- h) Inversiones: Cada parte garantiza un tratamiento acorde al derecho internacional, incluyendo el trato justo y equitativo a los inversionistas y sus inversiones y gozarán de plena protección y seguridad dentro de cada uno de sus territorios.
- i) Comercio transfronterizo de servicios: Las disposiciones se aplicarán a las medidas relativas a la producción, distribución, comercialización, venta y el suministro de un servicio y la compra, el uso o el pago de un servicio, el acceso a servicios en que se ofrezcan al público en general por prescripción de las partes, y la utilización de los mismos con motivo del suministro de un servicio. La presencia, incluida la presencia comercial, de personas de una parte en el territorio de otra parte para el suministro de un servicio, y el otorgamiento de

una fianza u otra forma de garantía financiera, como condición para el suministro de un servicio.

- j) Telecomunicaciones: Reconociendo en doble papel de los servicios de Telecomunicaciones, como sector específico de actividad económica y como medios de prestación de servicio para otras actividades económicas, se aplica a las medidas que adopte o mantenga una parte, relacionadas con la prestación de servicios públicos de telecomunicaciones, servicios mejorados o de valor agregado y las relativas a la normalización para la conexión de equipo terminal.
- k) Entrada temporal de personas de negocios: Se pretende facilitar la entrada de personas de negocios (visitantes de negocios, comerciantes inversionistas, y movimientos de personal dentro de una empresa) y se establecen criterios y procedimientos transparentes para talefecto. El tratado dispone de la protección al trabajo de sus nacionales y el empleo permanente en sus respectivos territorios.
- l) Servicios financieros: Se aplican las medidas que una parte adopte con relación a los servicios financieros (banca, seguros y servicios conexos), así como a las instituciones financieras, a los prestadores de servicios financieros transfronterizos y a los inversionistas y sus inversiones en dichas instituciones financieras.
- m) Obstáculos técnicos al comercio: Las partes confirman sus derechos y obligaciones vigentes emanados del Acuerdo sobre obstáculos técnicos al

comercio de la OMC, de los demás tratados internacionales, de los cuales las artes sean parte, incluidos los tratados sobre salud, ambiente y conservación y protección a los consumidores.

- n) Propiedad intelectual: Las partes confirman los derechos y obligaciones vigentes de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo.
- o) Solución de controversias: Las disposiciones para el procedimiento de solución de controversias se aplicará a la prevención o a la solución de todas las controversias entre las partes relativas a la aplicación o interpretación del Tratado, o cuando una parte considere que una medida vigente o en proyecto de la otra parte, son incompatibles con las obligaciones del tratado o que aun cuando no contravengan el tratado, considere que se anulan o menoscaban los beneficios que razonablemente pudo haber esperado recibir de la aplicación del tratado.
- p) Excepciones: Ninguna disposición del tratado se interpretará en el sentido de obligar e impedir a una parte adoptar medidas relacionadas con la seguridad nacional.
- q) Transparencia: Cada parte asegurará que sus leyes, reglamentos, procedimientos y resoluciones administrativas de aplicación general relacionadas con el tratado, se publiquen a la brevedad y se pongan a disposición para conocimiento de la otra parte y de cualquier interesado. Cada parte se asegurará que en los procedimientos judiciales y administrativos relativos a la aplicación de cualquier medida que afecte la normativa del

tratado, se observen las formalidades del procedimiento y se fundamente y motive la causa legal del mismo.

- r) Disposiciones Finales: En éstas se establece que de conformidad con las normas constitucionales, el cumplimiento de las disposiciones del tratado en sus respectivos territorios, aspectos sobre evaluación del tratado, enmiendas, adhesiones, reservas, entrada en vigor, sucesión de tratados, anexos y denuncias.
- s) Negociaciones a futuro: El tratado puede establecer el compromiso de negociar a futuro temas específicos.

3.2. Antecedentes

Viendo la necesidad de ampliar y normar las relaciones comerciales al nivel de región o a nivel mundial, los países han buscado acuerdos que les permitan obtener beneficios y un mayor crecimiento en el intercambio comercial.

En esta época en que la globalización ha alcanzado gran parte de los sectores, se hace necesario fortalecer las negociaciones comerciales internacionales y la promoción de las exportaciones facilitando el acceso de los productos nacionales a los mercados del exterior. Los Tratados de Libre Comercio pretenden abrir una ruta de mejor comercio para los países suscriptores, así se podrá diversificar el destino de las exportaciones favoreciendo las producciones y la creación de más fuentes de empleos bien remunerados.

Durante las últimas dos décadas, globalización ha sido uno de más retos, complejos y contradictorios tópicos en las ciencias sociales. Hay un sinnúmero de aproximaciones para entender la globalización desde una gama de disciplinas. Esta pluralidad se refleja también en un diverso conjunto de definiciones de globalización. Uno de los más destacados académicos en el área de la globalización es David Held. Held et al (1999, 16) define la globalización como: “un proceso (o conjunto de procesos) los cuales comprende una transformación en la organización espacial de las relaciones sociales y transacciones –medida en términos de sus extensión, intensidad, velocidad e impacto- generando flujos y redes transcontinentales o interregionales de actividad, interacción y el ejercicio de poder”¹³.

Mazlish (2005) define la globalización como el proceso de extensión del libre mercado, incluyendo una revolución política, social, cultural y económica, la cual trasciende los límites previos del Estado-Nación y sus soberanías precedentes. Robert W. Cox (2005) presenta la globalización, o la Perestroika Global, como el la llama, como el “resultado de los cambios estructurales en el capitalismo, en la acción de múltiples personas, cuerpos corporativos y estados, que cumulativamente produce nuevas relaciones y nuevos patrones de comportamiento” (Cox, 2005: 140)¹⁴. William I. Robinson (1998, 563-565) define la globalización como una forma de capitalismo que sustituye la era-nación del capitalismo, la cual supera todas las huellas precapitalistas e “integra los diversos actores políticos, las culturas e instituciones de las sociedades nacionales en una

¹³ **Ibid.** Pág. 126.

¹⁴ **Ibid.** Pág. 128.

sociedad transnacional emergente o global” (Robinson, 1998: 565)”¹⁵.

Kelly & Prokhovnik (2002) identifican tres enfoques principales dentro de las ciencias sociales para analizar la globalización económica. “El primer enfoque es basado el enfoque basado en la evidencia hacia un cambio sistemático, en el cual desde los años setenta el comercio internacional y la inversión se han desarrollado de una manera más integrada e intensa que en el pasado. El segundo enfoque propone que la interconexión tiende a girar en torno a regiones particulares desarrolladas. Y el tercer enfoque sugiere que fundamentalmente nada ha cambiado”¹⁶.

“El discurso de la globalización es presentado por varios teóricos sociales como consecuencia de la modernidad”¹⁷ y de la Occidentalización, y como una característica de que se compriman la dimensión de tiempo y de espacio de una manera tan radical como nunca antes había sucedido (Castells, 1990; Giddens, 1990; Massey, 1999; Mittelman, 1996). Castells (1990, 92) define la economía global como “una economía con la capacidad de trabajar en tiempo real a una escala planetaria”¹⁸. Brenner (1999:40) plantea que “el espacio no aparece más como una plataforma estática de relaciones sociales, pero más bien como una de las dimensiones constitutivas, la cual históricamente se produce, reconfigura y

¹⁶ Giddens. **Modernity refers to modes of social life or organization which emerged in Europe from about the seventeenth century onwards and which subsequently became more or less worldwide in their influence.** Pág. 90.

¹⁷ **Ibid**

¹⁸ **Ibid**

transforma”¹⁹.

Las posiciones escépticas sobre la globalización (Gordon, 1988; Hirst& Thompson, 1996; Hirst& Thompson, 2000) argumentan que la globalización como un fenómeno económico no es un evento reciente. Dentro de esta posición, se dice que el mundo ha experimentado cambios continuos en la naturaleza de los mercados, flujos masivos de migraciónhumanainternacionaly participaciónde monedas extranjeras en transacciones internacionales sistemáticamente desde el siglo XIX.

Además, los escépticos de la globalización (Gordon, 1988; Hirst& Thompson, 1996; Hirst& Thompson, 2000) mantienen la idea actual de una economía mundial es una economía inalcanzable. Este argumento se basa, que aunque existe evidencia de tendencias hacia la regionalización de economías (mercados libres) como la Unión Europea, el Mercado Común Suramericano (MERCOSUR), Asia-Pacific Economic Cooperation (APEC), El Tratado de Libre Comercio de Norte America (NAFTA) entre otros, la idea de una economía planetaria es aún lejos de la realidad. Mientras que los cambios tecnológicos y evidencias de integración de la economía a nivel planetario son reconocidos, los escépticos discuten en contra de la conclusión de que está ocurriendo una transformación drástica de la naturaleza de los mercados (Levitt, 1983; Hirst& Thompson, 1996; Hirst& Thompson, 2000; Keohane&Nye, 2000; Radice, 2000).

La interconexión de mercados de capitales es uno de los aspectos más controversiales de la globalización. Este interconexión significa que el rendimiento

¹⁹ González Pérez. **Ob. Cit.** Pág.57.

de los mercados de capitales nacionales dependen del comportamiento de los mercados capitales globales. La integración de los mercados de capital ha abierto a inversionistas la posibilidad de invertir en múltiples mercados extranjeros. Esta nueva oportunidad es una de las principales características de la integración financiera global y ha llevado a un incremento dramático en el capital privado neto desde los países desarrollados y altamente industrializados hacia países en vía de desarrollo (O'Brien, 1992).

3.3 Beneficios macroeconómicos de un Tratado de Libre Comercio

El impacto de la globalización ha generado en el mundo distintas consecuencias. Este fenómeno ha reducido el aislamiento de muchos países en desarrollo, permitiéndoles acceder a un conocimiento inalcanzable hasta hace algunos años y la integración al resto del mundo. La fuerte competencia internacional generada por el creciente proceso de mundialización de la economía, obligó a buscar alternativas que permitieran la reducción de los costos de producción con el propósito de mantener la competitividad de los productos, y a firmar tratados que contribuyan a mejorar teniendo mejores beneficios en la economía de cada parte, estos son alguno de los beneficios:

- a) Ampliar las oportunidades de mercado a nuestros productos, garantizando las normas y requisitos a cumplir para entrar a determinado país.
- b) Constituye un instrumento importante para la atracción de inversión extranjera que genera empleo y ayuda en el desarrollo sostenible del país.
- c) Provee un mecanismo ágil de solución de controversias comerciales.
- d) Mejora el acceso de los productos en otros mercados

- e) Transparencia en las normas que se apliquen a los productos de exportación y a los servicios que cada país pueda ofrecer.

3.4. Administración de un tratado de libre comercio

El gobierno de cada país es el encargado de establecer dentro de su política comercial cuál va a ser su relación comercial con el resto del mundo a través de aranceles, barreras no arancelarias, cuotas, subsidios, etc. En Guatemala ésta política responde al interés del gobierno de abrir los mercados para atraer inversión extranjera.

Las partes establecen una comisión administradora, integrada casi siempre por los ministros responsables del comercio exterior, el tratado establece las funciones de la comisión administradora.

3.5. Objetivos de un tratado de libre comercio

Los Tratados pretenden entre otros alcanzar los siguientes objetivos:

- A. Estimular la expansión y diversificación del comercio de bienes y servicios entre las partes.
- B. Promover condiciones de libre competencia dentro de la zona de libre comercio.
- C. Eliminar recíprocamente las barreras al comercio de bienes y servicios originarios de las partes.

- D. Eliminar las barreras al movimiento de capitales y personas de negocios entre los territorios de las partes.
- E. Aumentar las oportunidades de inversión en los territorios de las partes.
- F. Promover y proteger las inversiones orientadas a aprovechar intensivamente las ventajas que ofrecen los mercados de las partes ya fortalecer la capacidad competitiva de los países signatarios en las corrientes del intercambio mundial.
- G. Crear procedimientos eficaces para la aplicación y cumplimiento de este trabajo, para su administración conjunta y para la solución de controversias.
- H. Equiparar la relación comercial entre las partes.
- I. Profundizan en la integración regional.
- J. Se abren agendas de cooperación que va más allá del comercio.
- K. El negociar con países con mercados más grandes ya que se puede tener más lugares para vender lo producido y por lo tanto crea oportunidades de empleo.

3.6. Globalización, legislación del trabajo y relaciones laborales

La relación entre los derechos fundamentales en el trabajo y el derecho internacional se debe en gran parte a la integración económica global, que debilita la intervención del gobierno en las políticas macroeconómicas y sociales. Tratase de un aspecto muy relevante para la integración de los Países. Uno de los motivos de esta situación es que disminuye el número de empresas obligadas

a ser competitivas en un determinado lugar y aumenta el número de lugares que compiten en los mercados internacionales para atraer capitales. En consecuencia, los Estados compiten para ofrecer a los actores económicos transnacionales las mejores condiciones en materia impositiva, legislativa y social.

Señala Lilita Messina: “Con la aparición de las nuevas relaciones jurídicas laborales, vemos que el concepto de subordinación o dependencia es cuestionado. Por lo tanto, necesita una adaptación ya que le cuesta responder hoy, a las nuevas necesidades que plantea la clase trabajadora”²⁰.

Esta erosión progresiva de la soberanía del Estado también afecta a todos los países. Sin embargo, cabe observar que la disminución de los costos laborales y el aumento de los incentivos a la producción y, entre otros, de los incentivos impositivos, no son los únicos factores que orientan la decisión de las multinacionales de transferir capitales de un país a otro. La creciente divergencia entre la dimensión del Estado y la dimensión de la economía ha llevado al predominio de la economía financiera sobre la economía social. Esto ha provocado el retroceso de las políticas de empleo sólidas que ya no son el centro de las estrategias macroeconómicas nacionales.

“En este contexto, la cuestión de la dimensión social de la globalización se plantea una vez más en el plano mundial, el rol de la sociedad civil internacional revertiendo los efectos negativos de la globalización de la economía a nivel local. Más específicamente nos referimos al Informe del Director General sobre la

²⁰ Messina, Lilita. **Opinión- Nuevas formas de relación de dependencia.** Pág. 107.

Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización titulado: *Por una globalización justa: el papel de la OIT* (2004). En el informe, entre otras cosas, el Director General de la OIT plantea la cuestión crucial del fortalecimiento del sistema de las normas internacionales del trabajo con miras a organizar una acción firme en los casos de abuso grave y persistente de los principios y derechos fundamentales en el trabajo”²¹.

La brecha entre la propensión del derecho del trabajo a la autorreferencia y las tendencias transnacionales de las relaciones comerciales ha creado situaciones en las cuales los avances de la globalización han dado lugar a fuertes presiones tendientes a la desregulación en el plano nacional y a la adopción de políticas de privatización, acompañadas por la reducción del papel de los sistemas de seguridad social y de bienestar. Las presiones están arrasando con las racionalidades propias de cada lugar dejando que el mercado por sí solo armonice, a menudo de manera regresiva, los sistemas de relaciones laborales nacionales y las normas existentes en materia de empleo, amenazados por la intensificación de la competencia internacional y los procesos consiguientes de deslocalización de la producción en el plano global.

El rápido crecimiento del comercio internacional de bienes, servicios y capitales ha dado lugar, por consiguiente, a una deslocalización sumamente marcada de las actividades económicas, que aparentemente no tienen el contrapeso adecuado de los sistemas reguladores bilaterales, multilaterales y supranacionales. Una de las consecuencias de la deslocalización del mercado y de la economía es la desnacionalización del derecho del trabajo. Al perder el

²¹ González Pérez, María Alejandra. **Departamento de negocios internacionales**. Pág. 184.

Estado el control de los mecanismos económicos y financieros se manifiesta la debilidad de toda la estructura sobre la cual se basa la legislación nacional del trabajo y disminuye el margen de que disponen los Estados para imponer a las empresas que operan en sus territorios las obligaciones y las cargas financieras que implica la protección de los trabajadores. Otra consecuencia es el desmantelamiento de la legislación del trabajo. Actualmente, el recurso al orden público y a la *lex loci* para proteger a los trabajadores es una defensa con poca visión de futuro dada la movilidad internacional de la producción industrial considerada como fuente de empleo. Hoy en día, las empresas y sectores industriales enteros pueden en gran medida subdividir geográficamente el valor agregado de la cadena de producción. Al mismo tiempo, la transnacionalización de las empresas tiende a destruir la nacionalidad económica"y permite a grupos de empresas comparar las ventajas que ofrecen los diferentes sistemas legales y contractuales locales en función de sus niveles específicos de protección social.

El efecto más evidente de estos procesos es el desequilibrio que existe entre la economía y el Estado, una desproporción fundamental entre las instituciones políticas nacionales y las fuerzas económicas transnacionales que tienen que ser supervisadas y controladas. La rápida proliferación de fuentes alternativas de reglamentación supranacional creadas para promover la colaboración en zonas geográficas más amplias que las que están circunscritas en las comunidades individuales de las naciones, debería analizarse de esta manera: en términos sistémicos, como la emergencia de una diversidad de ordenamientos jurídicos que pueden imponerse en todo un territorio determinado o establecer una forma

de derecho específico no territorial. Este proceso se divide en dos partes. Por un lado, la creación de organizaciones internacionales intergubernamentales, cada una con su propio sistema de reglas y disposiciones cuyo ámbito de aplicación varía y que -como en el caso de la Unión Europea- regula (para decir lo menos) fenómenos económicos que van más allá de las fronteras nacionales. Esto puede darse en una escala regional (por ejemplo MERCOSUR), o en una escala global (OMC). Por otro lado, existen tendencias más fuertes que apuntan a armonizar aspectos internos de los Estados mediante la imposición de normas uniformes.

Sin embargo, durante la fase actual de transición entre sistemas nacionales en crisis y la creación de fuentes de regulación supranacional que, aunque lentamente y de forma desigual, se afirman gradualmente, la interconexión reglamentaria entre lo económico y lo social aún depende de negociaciones bilaterales y sectoriales específicas, si bien prospera en términos de análisis y de propuestas de intervención. Seguirá siendo así hasta que se encuentre una solución política estable capaz de consolidar, en el plano multilateral, instrumentos y mecanismos que rijan la dimensión social del comercio internacional.

De los problemas que plantea la globalización, la protección de los derechos sociales es uno de los que ha recibido especial atención y alimentado un debate amplio, a veces contradictorio, en el que es difícil distinguir los argumentos racionales de los que están más influenciados por la política y la ideología. Por consiguiente, las dificultades que plantea lograr que grandes masas de ciudadanos de los países en desarrollo compartan los beneficios del desarrollo, incluso en lo que respecta al acceso progresivo a los derechos sociales y

económicos del ciudadano son consideradas cada vez más como la mayor contradicción de nuestra época. Esta contradicción es aún más evidente si se la compara con la proliferación de foros internacionales y la abundancia de documentos e instrumentos de diversos grados de solemnidad que han sido publicados desde el final de la Segunda Guerra Mundial con el propósito de proteger los derechos humanos y sociales. Derechos distribuidos desigualmente; pues se concentran en ciertas zonas geopolíticas y escasean en otras.

La poca eficacia de los derechos sociales puede explicarse por el hecho de que numerosas cartas de derechos tienen una función meramente moral, ya que no contienen garantías judiciales efectivas. Además, hasta ahora, la proliferación de foros internacionales y supranacionales en materia de protección de derechos sólo ha tenido un efecto relativo sobre la supremacía exclusiva de la soberanía del Estado en este campo. Por ello, es legítimo preguntarse qué efecto podrá producir este proceso: en otras palabras, cuál será la eficacia que podrán tener los mecanismos de protección supranacionales. En caso de crearse salvaguardas internacionales o supranacionales más exigentes, sería igualmente legítimo preguntarse si podrían surgir conflictos entre los tribunales nacionales e internacionales o si la introducción de más garantías en diferentes niveles podría contribuir a una mejor definición del ámbito de aplicación de las disposiciones generando así sinergias en el uso de los instrumentos adoptados.

No obstante, el razonamiento antes enunciado no tiene en cuenta que, otras cartas, no menos numerosas, ofrecen formas más exigentes de disuasión en materia de violación de los derechos humanos mediante la protección de sus

normas mínimas contra Estados que no las respetan. Además, dicho razonamiento no toma en consideración que el derecho internacional se está convirtiendo en un medio de integrar en las prácticas de cada Estado una ética (compartida) en materia de legislación.

Mediante las cartas o las declaraciones de derechos, las organizaciones internacionales penetran los sistemas legislativos nacionales introduciendo el requisito de respetar los derechos humanos fundamentales. Hasta la Primera Guerra Mundial, el Estado era la única entidad concreta con la capacidad de garantizar la protección de los derechos humanos fundamentales, pues podía ofrecer protección contra los abusos cometidos por las instituciones públicas (por lo tanto también contra abusos de sus propios poderes) y contra los abusos cometidos por poderes privados. No se pretende de esta forma negar la existencia de límites al grado en que pueden garantizarse los derechos humanos fundamentales en el plano internacional. Estos límites son determinados no sólo por el ámbito de aplicación y la eficacia de la fuente de derecho internacional que lo rige, sino también por la naturaleza y la sustancia de la obligación de respetar los derechos considerados impuesta por el derecho internacional al Estado, así como también por la enunciación del derecho protegido en cada una de las leyes internacionales. En lo que se refiere a la enunciación de los derechos fundamentales protegidos, se sabe que en derecho internacional se pueden diferenciar los derechos absolutos de los derechos sujetos a limitaciones.

En la primera categoría, figuran los derechos establecidos de un modo tal que los Estados no tienen ninguna posibilidad de delimitar su ámbito de aplicación. La

segunda categoría comprende los derechos para los cuales es posible fijar límites. En ese caso, los Estados pueden definir y restringir la forma en que se ejercen estos derechos en el plano del orden público, la seguridad nacional, la protección de la salud o la moral pública. En lo que respecta al ámbito de aplicación y el contenido, pueden variar de un Estado a otro y de una situación a otra, siempre y cuando se justifiquen las limitaciones y no reduzcan los derechos de manera que resulten incompatibles con su naturaleza propia o, llegado el caso, abrogados.

Los derechos que son una manifestación de las libertades individuales, como la libertad de movimiento, expresión, asociación y reunión (muy corrientes en las Cartas Sociales) suelen ser considerados como sujetos a limitaciones, mientras que otros, como el derecho a un juicio imparcial, son considerados derechos absolutos. Una vez más, las condiciones imperantes -normales o excepcionales- pueden influenciar el alcance de las restricciones que puede aplicar un Estado en cualquier momento. Más específicamente, y con referencia a acontecimientos que ocurren cada vez con mayor frecuencia desde hace aproximadamente 15 a 20 años, la índole de las restricciones permitidas de las libertades individuales evidentemente difiere en tiempo de paz y en tiempo de guerra.

Esta distinción no coincide con la que se hace entre derechos obligatorios y derechos no obligatorios, si bien tiene ciertos puntos en común dado que los derechos absolutos por lo general también son obligatorios, y viceversa. Sin embargo, lo contrario también es sostenible. Por ejemplo, el derecho a un juicio imparcial no es sujeto a limitaciones según el Pacto Internacional de Derechos

Civiles y Políticos (1966) pero no se estipula que sea obligatorio en el artículo 4 del Pacto. El derecho a la vida expresamente señalado como obligatorio en el artículo 4, no es declarado ser absoluto, puesto que el artículo 6 del Pacto, a pesar de afirmar que " el derecho a la vida es inherente a la persona humana", prosigue diciendo que " nadie podrá ser privado de la vida arbitrariamente" y se imponen una serie de límites a la aplicación de la pena capital a los Estados que aún no la han abolido.

La obligación de proteger los derechos fundamentales para los cuales existe una garantía internacional, derivada del derecho consuetudinario o de cartas, declaraciones o instrumentos similares, se aplica, por lo general, independientemente del nivel de protección que el Estado da a cada derecho individual. Por lo general, la legislación internacional deja al régimen constitucional de los países signatarios la facultad de adoptar las medidas necesarias para aplicar los derechos protegidos. A este respecto, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, que contiene un requisito de aplicación inmediata, dispone meramente que cada uno de los Estados Partes "se compromete a adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales, las medidas oportunas para dictar las disposiciones legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos los derechos reconocidos en el presente Pacto "(artículo 2).

Por consiguiente, el tipo de medidas y el grado en el que la legislación nacional protege los derechos son dejados a la elección de cada Estado signatario que, de conformidad con sus reglas constitucionales, puede decidir en qué nivel - estatal, subestatal o local- pone en aplicación las garantías de protección que

prescribe la legislación internacional. Esto no altera el hecho de que, desde el punto de vista del derecho internacional, la responsabilidad de la aplicación de la legislación y la sanción de toda infracción incumbe al Estado, por ser éste la parte a la que corresponde cumplir con las obligaciones internacionales de la disposición considerada. Esta última consideración también es válida para todas las decisiones tomadas en el ámbito nacional a fin de garantizar la protección de los derechos de la legislación internacional en otros niveles mediante la delegación de la observancia de dichas leyes a instituciones internacionales creadas en asociación con otros Estados. Es el caso cuando las funciones del Estado, cuyo ejercicio implica el respeto de los derechos fundamentales de los individuos y tal vez también la consideración de las infracciones de los mismos, son transferidas en su totalidad a instituciones internacionales. Si bien cada Estado es libre de hacer este tipo de opción, no por ello disminuye su responsabilidad respecto de la aplicación de toda disposición internacional que se aplique a él. Por ejemplo, en el caso de los 27 países miembros de la Unión Europea, el órgano supranacional cumple las funciones estatales que le han sido transferidas por los Estados miembros mediante tratados. Sobre la base de estas funciones, la Unión Europea puede mantener relaciones directas con actores individuales que en otros aspectos están sujetos a la soberanía de los Estados miembros.

La OIT -en medio de un ambiente de profunda incertidumbre en el mundo laboral en torno a cuestiones que van desde la turbulencia financiera y la caída de la economía al creciente desempleo, la informalidad y una insuficiente protección social- ha adoptado en 2008 una histórica declaración con el objetivo de

fortalecer la capacidad de la organización de promover la agenda de trabajo decente y forjar una respuesta efectiva a los crecientes desafíos de la globalización. La Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa y su respectiva resolución han sido adoptadas por consenso por parte de los Estados miembros y representantes de trabajadores y empleadores presentes en la 97ª Conferencia Internacional del Trabajo, que se reunieron en Ginebra, Suiza, luego de meses de negociación entre sus mandantes tripartitos en representación de 182 Estados miembros (“Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa y Resolución sobre el fortalecimiento de la capacidad de la OIT para prestar asistencia a los miembros en la consecución de sus objetivos en el contexto de la globalización”).

“Las demandas del mundo laboral moderno están cambiando, y esta Declaración fortalece nuestros esfuerzos para generar respuestas a través de la Agenda de Trabajo Decente”, dijo el Director General de la OIT, Juan Somavia. “No sólo representa un gran cambio hacia políticas socioeconómicas más equilibradas, sino que también le otorga a la OIT una herramienta formidable para promover una globalización equitativa con base en el Trabajo Decente”²².

A través de la nueva Declaración, los gobiernos, empleadores y trabajadores de todos los Estados miembros, y en particular de América Latina, llaman a la adopción de una nueva estrategia para sostener a las sociedades abiertas y a la economía global con base en la justicia social, el pleno empleo y la cohesión

²² **Ibid.**

social. La Declaración reconoce los beneficios de la globalización, pero además llama a que se realicen nuevos esfuerzos para la implementación de políticas de trabajo decente como medio para alcanzar resultados mejores y más equitativos. De manera específica, esta Declaración sienta una nueva base a partir de la cual la OIT puede apoyar los esfuerzos de sus mandantes para promover y alcanzar el progreso y la justicia social a través de los cuatro objetivos de la agenda de Trabajo Decente: empleo, protección social, diálogo social y tripartismo, y principios y derechos fundamentales en el trabajo. Es más, al resaltar la naturaleza interdependiente de estos cuatro objetivos, la Declaración subraya que la falta de apoyo a cualquiera de ellos afectaría la promoción de los demás. Al mismo tiempo, la Declaración les otorga a los mandantes de la OIT la gran responsabilidad de contribuir, a través de sus políticas socioeconómicas, a la realización de una estrategia global e integrada para la implementación de la Agenda de Trabajo Decente. La Declaración también le pide a la OIT que invite a otras organizaciones internacionales y regionales a promover el trabajo decente, y agrega: “debido que las políticas comerciales y de los mercados financieros impactan sobre el empleo, el papel de la OIT es evaluar dicho impacto para lograr que el empleo esté en el corazón de las políticas económicas”²³.

La Declaración de 2008 resalta que la globalización está causando una profunda reforma en el mundo laboral. Por un lado, dice, la globalización ha ayudado a que muchos países se vean beneficiados con altas tasas de crecimiento, creación de empleo, la absorción en zonas urbanas modernas de una gran parte de la

²³ **Ibid.**

población rural pobre, y el fomento de la innovación para el desarrollo de productos y la circulación de ideas. Por otro lado, la globalización ha llevado a que muchos países y sectores enfrenten grandes desafíos en términos de desigualdad del ingreso, altos niveles de desempleo y pobreza, vulnerabilidad económica ante los shocks externos, y el crecimiento del trabajo sin protección y de la economía informal, que tiene un impacto sobre la relación de trabajo y en las protecciones que la misma ofrece.

La Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa marca la renovación más importante de la Organización desde la adopción de la histórica Declaración de Filadelfia, en 1944. Además, representa un importante paso adelante en el respeto, la promoción y la realización de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada por la OIT en 1998.

Esa Declaración subraya que la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil, y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, son los principios básicos de la organización. La Declaración adoptada este año subraya la importancia particular de estos derechos como condiciones que llevan a la realización de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT. La Declaración aborda grandes temas que seguramente harán eco en las preocupaciones actuales de las sociedades, los trabajadores, los empresarios y los gobiernos de todos los países, desarrollados y no desarrollados.

La Declaración incluye un mecanismo de seguimiento para asegurar los medios con los cuales la Organización asistirá a sus miembros en los esfuerzos por

promover la *Agenda de Trabajo Decente*, incluyendo una revisión de las prácticas institucionales de la OIT y su gobernabilidad; discusiones en el seno de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre las realidades y necesidades de los Estados miembros y los resultados de las actividades de la OIT; evaluaciones voluntarias por parte de países, asistencia técnica y servicios de asesoramiento; y el fortalecimiento de las capacidades de investigación, y la recolección e intercambio de información.

3.2.1 Transformaciones en el mundo del trabajo

El trabajo es un valor que permanece y se transforma a impulsos de la dinámica social, lejos de los determinismos. Su lugar en cada momento histórico y en cada sociedad es función del grado de conciencia de los trabajadores, del desarrollo de las capacidades productivas de una sociedad, responde a relaciones de poder entre actores sociales y a los respectivos proyectos de sociedad que de ellas surgen, como señala Julio César Neffa . Siguiendo al autor precitado, el concepto de trabajo se ha ido transformando a lo largo del tiempo, y no cabe excluir la posibilidad de que siga cambiando. Partiendo de una actividad dedicada exclusivamente a satisfacer las necesidades vitales de las familias y comunidades, pasó por las etapas de la esclavitud y la servidumbre, incluso en las grandes civilizaciones de la antigüedad. Emergió luego como trabajo abstracto asalariado dominado y heterónimo desde la instauración del modo de producción capitalista: fue objeto de procesos de racionalización productivista gracias a la división social y técnica del trabajo; se consolidó durante un corto período (treinta años de posguerra) una relación salarial fruto de un pacto social que otorgaba

reconocimiento, estabilidad, salarios elevados indexables según la inflación y protección social, en contrapartida de la aceptación de la paz social, la disciplina, la subordinación y una rígida organización del trabajo: entra en crisis desde mediados de la década de los años setenta como resultado de la ruptura del anterior régimen de acumulación.

Desde entonces, la emergencia de un nuevo régimen dentro del modo de producción capitalista, el derrumbe de las economías de los países del socialismo real con su dramática transición al capitalismo y la irrupción de los nuevos países industriales operada en el contexto de la mundialización, dominación de las finanzas sobre la economía real, incorporación de innovaciones tecnológicas y organizacionales, privatizaciones, liberalización del comercio y desregulación, asignaron un papel hegemónico a las fuerzas del mercado que presionaron para configurar una nueva relación salarial. El incremento de la productividad y la disminución del tiempo de trabajo contenido en los bienes y servicios, crearon las condiciones para poner en la agenda el tema fin del trabajo (como lo llamara Rifkin), descalificando las políticas de pleno empleo y cuestionando la teoría del valor trabajo.

Si bien no se han verificado las tesis o profecías formuladas por Rifkin y otras similares acerca del fin del trabajo, ya que los asalariados constituyen todavía la mayor parte de la población ocupada en los países capitalistas industrializados y su volumen total crece, o al menos no disminuye de manera significativa; lo que sí sucede es que el contenido del trabajo se transforma, se desarrollan formas particulares o formas específicas de empleo y éste se precariza.

En consecuencia, el estatuto del trabajo asalariado que antes representaba una garantía de estabilidad y protección social se deteriora, se fragiliza debido al desempleo, al cambio de las reglas y al debilitamiento de las organizaciones sindicales.

Pero para salir de la crisis los asalariados no pueden liberarse de la relación salarial y convertirse automáticamente en empleadores o productores independientes (por cuenta propia) porque no disponen de capital y por la imposibilidad de acceder al crédito en condiciones favorables, como señala Michel Aglietta (1997).

A pesar del desempleo y la precarización, los trabajadores no han dejado de valorar el trabajo como fuente de identidad, de desarrollo de su personalidad, de medio para la inserción en la sociedad. Las demás actividades, no consideradas propiamente trabajo, se han revalorizado respecto del trabajo asalariado y van ocupando una proporción cada vez más grande del tiempo y del mundo de vida de las personas. De manera individual y por medio de sus sindicatos, importantes sectores de trabajadores buscan cada vez más-aunque hasta ahora infructuosamente- que el trabajo asalariado tenga mayores garantías de estabilidad y de promoción (aún implicando cambios de puestos de trabajo), valore las calificaciones, experiencia y competencias adquiridas, sea calificante, les deje espacio para la autonomía, la creatividad y la expresión de la personalidad en la concepción y ejecución, es decir, tenga un sentido y sea creador de identidad. Ejemplo de ello nuclea a la Confederación Europea de Sindicatos. Señala con acierto Lilia Solano Mucho se ha escrito en los últimos tiempos sobre el

consecuente proceso de globalización, especialmente sobre la globalización económica, que combina varios elementos. En primer lugar, la globalización es la expresión contemporánea de una tendencia histórica que crea un sistema económico mundial a través de la internacionalización de algunos de los mercados y la transnacionalización de empresas. La globalización de los mercados ha sido acelerada en las últimas décadas en especial por el desarrollo de la tecnología, especialmente en el campo de la comunicación. Muchos países alrededor del mundo comenzaron a adoptar el modelo de la globalización con la expectativa de poder participar de la prosperidad mundial. Detrás de este sueño de mejorar el ingreso y la riqueza estaban las promesas de que, en cuanto se incrementara la productividad de los trabajadores que había originado prosperidad en los países industrializados, el fenómeno se repetiría para el resto de la humanidad. En segundo lugar, la globalización ha sido al postre el marco en el que se desarrolla una competencia sin límites entre las potencias económicas y los bloques comerciales. Un ejemplo de esto son acuerdos multilaterales como la Organización Mundial de Comercio (OMC) y el Acuerdo Multilateral de Inversiones (AMI). La transnacionalización de la economía se viene traduciendo poco a poco en el debilitamiento del papel de los estados y fronteras nacionales. El proceso de globalización ha tenido, como una especie de hilo conductor, a las transnacionales, que en muchos casos se han asociado y han exigido cada vez mayor libertad de movimiento.

Algunos autores como Marienhoff, explican la asistencia de un proceso de toyotización del mercado de trabajo, por oposición al modelo del fordismo vigente

durante la mayor parte del siglo XX. Por un lado, el modelo fordista consistía en la existencia de un número importante de trabajadores en la planta principal de la empresa núcleo duro, y rara vez se recurría a obreros externos a ese núcleo ; mientras que el nuevo modelo, contrariamente, utiliza una dotación reducida, estable, con vinculación directa con la empresa, recurriendo a la llamada tercerización o subcontratación de diferentes servicios, creándose así un segundo grupo de trabajadores, con una relación de trabajo precaria, rotativa e inestable, con movilidad funcional. En este último grupo, señala Marienhoff, ya no se produce un lazo entre los trabajadores de un establecimiento, sino que existe un vínculo de naturaleza interempresarial, enmarcada en las denominadas “nuevas formas de contratación”, como el franchising, el contrato de licencia, de distribución, entre otros.

En dicho contexto, Ermida Uriarte habla “de un modelo de relaciones laborales, al que califica como pos moderno, señalando como características fundamentales: el descentramiento del trabajo (aumento del desempleo y exclusión social); segmentación de servicios, tendencia a la privatización del derecho laboral-corrimento en la esfera contractual hacia figuras del derecho civil o comercial. Nuevas tendencias como el teletrabajo, posibilitado por la expansión de las telecomunicaciones y la informática, desdibujando la concepción clásica de la dependencia laboral”²⁴.

“Interesa observar el Informe presentado por la Dra. Beatriz del Carmen Pacín-Vicepresidente de la Comisión de Estudio de la problemática de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en el marco del Plan Estratégico para la Ciudad,

²⁴ Uriarte, Ermida. Trabajo y trabajador. Pág. 29..

cuando señala: El Nuevo Orden Mundial, caracterizado por el fenómeno de globalización de los procesos económicos y la integración de países en bloques, han producido transformaciones económicas, tecnológicas, culturales, políticas y sociales en todo el mundo. Por ello este trabajo que proponemos en este panel, trata de estudiar cómo este fenómeno de la globalización de los mercados desvanece las fronteras nacionales y refuerza la imagen de las Ciudades. Debido al incremento de las interrelaciones y los flujos de información, las ciudades se convierten en nodos de redes mundiales. La creciente competitividad internacional y la posición geográfica de un territorio pueden ofrecer importantes ventajas competitivas. Hoy, las naciones compiten más por la obtención de los medios necesarios para la creación de riqueza que por el control político de los estados. Este cambio trajo aparejado la transnacionalización de las empresas, el aumento de la interdependencia global, el desarrollo de bloques regionales, etc. La globalización implica un salto cuántico, que conlleva el rechazo de actitudes dogmáticas, y llama a la reflexión; esta reflexión no debe ser meramente intelectual sino que debe corregir males concretos en lugar de obtener beneficios abstractos. El nuevo modelo introduce redefiniciones a partir de identificar las múltiples causas que afectan los espacios de producción, trabajo, consumo. También implica la necesidad de contar con nuevos conceptos teóricos en materia geopolítica espacial y económica, así como la articulación entre la sociedad y economía, tecnología y cultura a partir del reforzamiento de la sociedad local y sus instituciones políticas²⁵. Los procesos se aceleran cuando se carece de estrategias de aprovechamiento integral de los recursos naturales e innovación tecnológica, de creación de valor

²⁵ **Ibid.**

agregado, de creación de puestos de trabajo. La nueva fase del capitalismo mundial significó un cambio de paradigma caracterizado a partir de entonces por la mundialización y financiarización de la economía y, con ello, la fragmentación de los procesos productivos y la centralización de un número creciente de actividades económicas las empresas y gobiernos de los países centrales así como también los organismos financieros internacionales exigieron, casi siempre con éxito, la eliminación de las regulaciones nacionales que limitaban los movimientos del capital transnacional.

En América Latina los resultados de este proceso se manifestaron a partir de los años ochenta cuando la mayoría de los gobiernos de la región abrieron sus cuentas de capitales e impulsaron sucesivos planes de ajuste fiscal en respuesta a la llamada crisis de la deuda. Estas medidas de estabilización económica se fundaron en un radical cuestionamiento del papel regulador que el estado había desempeñado en el período precedente, caracterizado por la industrialización sustitutiva de importaciones y la expansión del sector público. Estas transformaciones se profundizaron en los años noventa con la aplicación de políticas inspiradas en el consenso de Washington y dirigidas a la apertura de los mercados, la desregulación de las actividades económicas, la liberalización financiera y la privatización de las empresas públicas. La adopción de estas iniciativas supuso -en mayor o menor medida y a diferencia de otras regiones de la periferia- el abandono de una estrategia coherente de industrialización.

No obstante las reiteradas promesas de crecimiento y desarrollo, los impactos sociales y económicos de las políticas neoliberales de reestructuración económica fueron profundamente regresivos. El fin del siglo estuvo signado por el

estancamiento o bien el crecimiento económico débil, el incremento del déficit fiscal y de la concentración económica, la oligopolización y transnacionalización de las economías, la desindustrialización o bien el debilitamiento de las industrias manufactureras, la consolidación de patrones de especialización exportadora que fluctúan entre la reprivatización o el armado de partes, el crecimiento de los sectores terciarios y de servicios y, muy especialmente, la reorganización de los mercados de trabajo, la masiva destrucción del empleo tanto en las industrias como en el sector primario y la precarización de las relaciones laborales.

3.2.2. Relaciones laborales Transnacionales

Siguiendo a Manfred Wannöffel, Universidad del Ruhr, Bochum (RFA) El empleo y el trabajo están cada vez más determinados por condiciones globales que atraviesan las fronteras de los sistemas nacionales de regulación laboral. Dicha ampliación de los mercados, reduce el alcance de los sistemas nacionales de regulación laboral y eso provoca una intensificación de los mecanismos de competencia. El conferencista se refirió a las empresas recuperadas: son una respuesta válida de los trabajadores a una situación de extrema necesidad en medio de un profundo proceso de transición industrial, evitando el pasaje del trabajador al desempleo sin perspectivas. Ese camino marca el desafío para enfrentar el problema del desempleo, la pobreza, y la marginación. Esas experiencias pueden aportar algo al debate de la emancipación de los trabajadores por la participación social, no solamente en Argentina.

En el contexto del debate internacional de experiencias de derechos sociales en el ámbito laboral, es necesario entender a las empresas recuperadas siempre en el contexto que les da origen, anclado en un proceso social, económico, político y cultural profundamente inserto en la historia de América Latina y las particularidades argentinas. Desde una visión internacional de las empresas recuperadas, se tiene como objetivo poner en debate los problemas y las potencialidades de la experiencia argentina en el contexto de una formación social en la globalización económica, intercambiando experiencias en el ámbito laboral. Pues la ampliación de los mercados por la globalización económica y sus consecuencias para los sistemas nacionales de regulación laboral, siguen siendo un tema de mucha actualidad en la área de la sociología de trabajo. Esto se debe a que en las dos últimas décadas - bajo la influencia de la globalización económica y de los mercados abiertos - las condiciones de regulación laboral se han cambiado radicalmente.

Del concepto de regulación laboral se trata de institucionalizar los derechos sociales de los ciudadanos, como una consecuencia del desarrollo de las sociedades industriales modernas, primeramente con derechos de ciudadano civiles, políticos y finalmente sociales. Es decir, después de largos enfrentamientos de clases sociales y complementando el sistema de democracia política, se ha desarrollado – según Marshall 1963 - un segundo sistema de industrial citizenship. Sus características son los derechos sociales ya integrados en la área de la economía, la empresa y la fábrica. Estos derechos sociales están reconocidos como los estándares laborales fundamentales de la OIT:

- La libertad de asociación y la libertad sindical (Conv. 87) y el derecho de negociación colectiva (Conv. 98)
- La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio (Conv. 29 y Conv. 105)
- La abolición del trabajo infantil (Conv. 138 y Conv. 182)
- La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación por orientaciones ideológicas, religiosas y sexuales (Conv. 100 y 111)

Pero los procesos de integración económica y política tanto a nivel regional cómo a nivel global han generado limitaciones en las políticas nacionales y dentro del debate de la Sociología del trabajo, se ha generado un importante debate sobre los conceptos de relaciones laborales internacionales o transnacionales. Pues la ampliación de los mercados reduce el alcance de los sistemas nacionales de regulación laboral y por eso surge estructuralmente una intensificación de mecanismos de competencia.

Los Temas del debate actual son:

- Estabilización de cadenas productivas globales entre países de estándares sociales diferentes y sus implicaciones para las relaciones laborales.
- Relocalización de partes de las cadenas productivas de alto conocimiento hacia países recién industrializados de Asia, como China, Taiwán y la India.
- Elementos de regulación de relaciones de empleo, de trabajo y de participación a nivel de empresas multinacionales y en partes de la cadena productiva (gobernanza global).

Ante la enorme velocidad de esta institucionalización de las cadenas productivas globales, del trabajo y del empleo, es necesario preguntarse si también se podrían

producir nuevas formas y nuevos mecanismos de regulación de las condiciones laborales más allá de los sistemas nacionales. Esta pregunta es de suma importancia para todos los trabajadores a nivel mundial, puesto que los fenómenos secundarios y los efectos de la internacionalización de los flujos financieros y la propagación de empresas y consorcios que actúan internacionalmente, de ninguna manera están limitados a una pequeña parte de los trabajadores de las empresas y organizaciones financieras transfronterizas.

Más bien, las condiciones, las formas y los efectos del trabajo y del empleo se han internacionalizado para la mayoría de personas en el mundo en una dimensión que a menudo no es reconocible a primera vista.

El concepto transnacionalización según Pries, refleja el proceso de creación de redes sociales pluri-locales relativamente estables traspasando fronteras nacionales. Estas redes sociales se pueden desarrollar en las áreas de trabajo tanto en empresas multinacionales como en mercados laborales internacionales, por empleados de estas empresas multinacionales (expatriados) o externos por migrantes laborales. En estos procesos se establecen - por los enlaces económicos, sociales, culturales y políticos - una adhesión transfronteriza y compromisos transnacionales. Las instituciones pueden ser comités de empresas globales, redes sindicales transnacionales.

Pues no solamente la Unión Europea ampliada, hoy en día con 27 países, sino en casi todos los países del sur y del este - especialmente China - han abierto sus mercados internos por razones diferentes después del año de 1990, para integrarse a la economía mundial. Durante la Guerra Fría casi el cincuenta por ciento de la población laboral global fue excluida de la competencia del mercado

laboral global a causa de la economía de planificación en Europa del Este y de los sistemas de protección por sustitución de importaciones en América Latina. Hoy en día casi el cien por ciento de la población laboral global está integrado de una u otra manera en las estructuras específicas de la economía mundial.

El especialista en Sociología de mercados laborales y ex-colaborador de la OIT - Werner Sengenberger señaló recientemente que “las consecuencias económicas y sociales de la integración al mercado global han sido muy diferentes para los países industriales y en vías de desarrollo. Según Sengenberger, sólo algunos estados de Asia del Este y del Sur-Este podían aprovecharse de una política industrial estatal (apertura selectiva sólo para sectores competitivos), de la importación de capitales y tecnologías y finalmente de un crecimiento paulatino de cuotas de exportación. Sólo en estos países de Asia se puede reducir el desempleo y el trabajo informal, aumentar los salarios reales y finalmente, acabar con la pobreza extrema”²⁶.

Por otro lado, en la mayoría de los países de América Latina se ha ganado poco por la integración a la economía mundial desde los años ochenta. Más bien, estos países han perdido valor agregado en cuanto a los criterios de desarrollo social en comparación con los países de Asia del este. A causa de la apertura de los mercados internos, los países se han enfrentado en su mayoría a la competencia global con poca protección.

Además, los programas estructurales del Banco Mundial y de la FMI han tenido como resultado un empeoramiento significativo en todos los sectores sociales, en primer lugar en los sectores de educación y de salud. Según estimaciones de la

²⁶ Sengenberger, Werner. **Sociología laboral**. Pág. 60.

Cepal, en el año 2005 había 213 millones de pobres en América Latina, lo que equivale al 41% de la población, pero esto implica 13 millones más que en 1990. Y el salario real promedio de un trabajador ha bajado desde 1980 un 6 por ciento (2005) y se encuentra al mismo nivel que en año 1990.

Ello se explica, en parte, por el ajuste recesivo de fines de los años 90 y por la profunda crisis de Argentina de 2001-2002. Esta crisis ha afectado muy regresivamente a la sociedad argentina y ha generado una significativa pérdida del ingreso y ha producido una huella regresiva en los hogares y en el balance de las pequeñas y medianas empresas.

Desde los años noventa en la mayoría los países industrializados y de América, se ha desarrollado una creciente desigualdad de ingresos entre trabajo y actividad empresarial y financiera, y por eso se puede hablar de una división global multidimensional. (Sengenberger 2006). La brecha entre pobreza y riqueza se ha abierto cada vez más, tanto al interior como entre los Estados Naciones. Por ejemplo en Alemania – a pesar de que desde hace muchos años es el campeón mundial de exportaciones arriba de Japón y China – la cuota de ingresos por salarios en comparación con los ingresos nacionales totales está en un nivel tan inferior (49%) como nunca ha sido desde el inicio de la República Federal en el año 1949. Y finalmente son estas enormes diferencias y las resultantes tensiones sociales al interior de la economía mundial, las que presionan permanentemente a las organizaciones laborales tanto de los países industrializados como de los países en vías de desarrollo. Especialmente desde estas interdependencias y

erupciones sociales globales, crece la necesidad y el desafío de desarrollar conceptos e instrumentos de una regulación laboral transnacional.

Por la competencia estructural entre plantillas de países con estándares laborales y sociales diferentes – muchas veces al interior de una empresa multinacional - los actores de la política laboral hoy en día se enfrentan al desafío de desarrollar alternativas ofensivas transnacionales para evitar una armonización global de estándares laborales hacia abajo.

En su artículo Innovaciones para la renovación de sindicatos - Murray y Waddington (2005) – presentan conceptos e instrumentos transnacionales para enfrentar la competencia global entre los actores laborales: Redes Sindicales Transnacionales, Acuerdos Marcos Internacionales, Comités de Empresas Globales y Foros Sociales Globales. Ya que los sindicatos deben actuar estratégicamente a nivel global y esto vale como una condición evidente para la renovación de los sindicatos, respecto a los desafíos de una economía globalizada, la creciente influencia de empresas e instituciones financieras multinacionales y el desarrollo de estructuras de gobernanza global. La renovación de los sistemas nacionales de regulación laboral se realizará sólo por la vía de conceptos de regulación laboral transnacional. Todos estos aspectos indican, que en el futuro una política laboral transnacional será un asunto altamente complejo, lo cual ningún grupo de actores sociales – por ejemplo sindicatos nacionales o globales – puede resolver sólo con sus propias organizaciones. Más bien, para saber actuar en redes sociales internacionales, es sumamente importante pensar en la lógica de redes

estratégicas transnacionales. Las colaboraciones transnacionales de actores laborales se están desarrollando poco a poco.

Todavía se concentran por lo regular en el ámbito de empresas multinacionales y a la aplicación de los derechos fundamentales laborales, pero todavía no se amplían hacia las cadenas productivas con miles de empresas pequeñas y medianas, ni hacia el ámbito de millones de migrantes laborales. El desarrollo de una estrategia por parte de actores laborales de intervenir en la competencia de las estructuras económicas globales, apenas inicia.

Es importante la integración de los mecanismos e instrumentos existentes. Las ventajas y las desventajas de los instrumentos internacionales así como los derechos fundamentales laborales de la OIT. Sólo una integración conceptual de los diferentes tipos de regulación laboral se llevara a un buen resultado. La sociología de trabajo debe de reconocer el desarrollo global y no reducirse al análisis de los instrumentos aislados, sino en primer plano, reflejar las interdependencias de los diferentes instrumentos existentes.

3.2.3. El teletrabajo como nueva forma de organización del trabajo

El concepto de teletrabajo, como trabajo a distancia mediante el uso de telecomunicaciones, surge inicialmente en los años 70, con la crisis del petróleo, con el objetivo primordial de ahorrar energía evitando desplazamientos que provocan consumo de derivados del petróleo.

Pero desde los años 70, las telecomunicaciones presentan cada vez menor coste y mayor capacidad de uso. Por ello, actualmente, el teletrabajo no sólo se aplica con el objetivo con el cual nació, ahorro de energía, sino que brinda enormes oportunidades a las organizaciones de todos los sectores, para mejorar y adaptarse a las nuevas condiciones.

El teletrabajo abarca todas las actividades que pueden ser llevadas a cabo remotamente fuera del lugar de trabajo habitual y que precisan para ello del uso intensivo de tecnologías de la información y comunicación.

En cualquier definición sobre qué es el teletrabajo se deben tener en cuenta los siguientes puntos:

3.2.3.1. Lugar de trabajo

Parte del tiempo debe ser llevado fuera del entorno tradicional de la oficina. Esto provoca una nueva división del tiempo de trabajo entre la residencia familiar del teletrabajador, las oficinas tradicionales situadas en el centro de las ciudades y posibles centros de trabajo cercanos a las residencias de los teletrabajadores, que se suelen denominar satellite office. Algunas de las razones de estos centros son:

La necesidad de compartir el coste de los equipos necesarios para trabajar.

- Evitar la soledad del teletrabajador.
- Crear cultura de empresa con estos encuentros.

3.2.3.2. Distribución del tiempo de trabajo

Para considerar que una persona es teletrabajador es necesario que pase una parte importante de su jornada laboral fuera de su entorno habitual de trabajo.

3.2.3.3. Uso intensivo de las tecnologías de la información y comunicación

Es necesario que el teletrabajador emplee estas tecnologías de forma habitual.

3.2.3.4. Tipos de teletrabajo.

Entre los diferentes tipos de teletrabajo podemos encontrar los siguientes como los más habituales:

- Teletrabajadores empresarios: personas que empiezan su negocio en el hogar hasta que pueden hacer frente a los gastos generales de una oficina.
- Telecentros: lugares a los que se desplazan los empleados a trabajar con sus compañeros empleando las telecomunicaciones.
- Telecabañas: es un tipo especial de telecentro, denominado así por su origen en aldeas rurales. Tiene su origen en Escandinavia y se ha extendido a Irlanda, Francia, Gales y Escocia.

- Teletrabajo en países terceros: consiste en concentrar diversas actividades para obtener una correcta combinación de costes.
- Teletrabajo nómada: se trata de trabajadores que necesitan viajar constantemente y cuyo lugar de trabajo es el lugar en donde están. Suelen ser vendedores o ingenieros de servicios.

3.2.3.5. Tendencias del teletrabajo

La Unión Europea considera el teletrabajo como fundamental para afrontar con éxito la sociedad global de la información. Para ello está fomentando el teletrabajo en casa y en oficinas satélite de manera que no sea necesario desplazarse a grandes distancias para acudir al trabajo.

Desde estos lugares será posible conectarse electrónicamente con cualquier entorno profesional independientemente del sistema utilizado.

El teletrabajo responde a una serie de tendencias:

- Tendencias sociales: mejoras tecnológicas, importantes avances en las telecomunicaciones, mayor sensibilización ante el empleo, globalización de la economía, problemas medioambientales.
- Tendencias en el individuo: necesidad de flexibilidad, autoempleo.
- Tendencias de la empresa: mayor complejidad, dinamismo, competencia en el entorno, outsourcing, necesidad de cambio.

El teletrabajo no se puede aplicar ni a todos los puestos de trabajo ni a todos los empleados de las organizaciones.

Para su aplicación se requieren unas características específicas.

En cuanto a los empleados a los que se puede aplicar el teletrabajo es necesario que realicen tareas muy relacionadas con la información.

- Existen cuatro tipos de trabajadores a los que se podría aplicar el teletrabajo:
- Los que trasladan información de un soporte a otro; mecanógrafos, grabadores de datos, transcritores de datos, etc.
- Los que gestionan la información: agentes de seguros, documentalistas, contables y otros.
- Los que producen información: periodistas, informadores, analistas, programadores, y otros
- Los que deben mantener relaciones con una clientela local: oficinas de información, ventas por correspondencia y por teléfono, etc.

Una vez determinado el concepto de teletrabajo y sabiendo los tipos de trabajadores que pueden desarrollar este tipo de trabajo una empresa puede proceder a la implantación del teletrabajo. Para tal fin, es necesaria una planificación debido a que el proceso va a producir pérdidas de tiempo y de productividad que habrá que minimizar ya que se traducen en un costo económico.

Antes de que los profesionales de recursos humanos y otros diseñadores de la estrategia decidan cambiar la forma tradicional de trabajar por el teletrabajo, deben considerar las siguientes implicaciones. La mayoría de los teletrabajadores no estarán dispuestos a tolerar el aislamiento social.

Legalmente los trabajadores en casa están obligados a una serie de regulaciones laborales, de seguridad social, fiscales, etc.

Las experimentaciones reales deben tratar con aspectos como el aislamiento progresivo, la carencia de formas de reconocimiento y recompensas o financieras.

Ya nos hemos referido en parte al teletrabajo en nuestro punto IV.- al señalar el Informe de la Dra. Viviana Días, pero consideramos necesario volver sobre la temática desde otra visión planetaria.

3.2.4 Nuevas formas de relaciones de trabajo

Con la aparición de las nuevas relaciones jurídicas laborales, se ve que el concepto de subordinación o dependencia es cuestionado. Por lo tanto, necesita una adaptación ya que le cuesta responder hoy, a las nuevas necesidades que plantea la clase trabajadora.

Se deberá producir una mutación de los parámetros tradicionales. Ahora bien, esta situación de mando y obediencia que se define no resulta ya definitoria de la figura porque es encontrada en otro tipo de relaciones. Pero sí, el contrato de trabajo se caracteriza por contar con un objeto determinado por cláusulas, en su mayoría, de carácter imperativo. La doctrina ha denominado esta adaptación de la normativa laboral, como fuga de sujetos, desenfoque o crisis de abarcatividad, lo que se traduce, en situaciones nuevas que se van generando, con el desarrollo de las nuevas tecnologías y la nueva organización de la empresa, en las cuales los trabajadores quedan desprotegidos. En estas nuevas circunstancias, aparecen diferentes situaciones, como por ejemplo, la simulación de la relación laboral y otras situaciones que podríamos clasificar de dudosas respecto de la condición de los trabajadores. En estas situaciones se observa que o bien los trabajadores quedan excluidos o simplemente no se respetan las normas que les resultan aplicables.

Este nuevo panorama se caracteriza por el aumento del grado de mundialización, se van quebrando las fronteras nacionales y se tiende a un sistema de unidad. Esto se plasma directamente a través de la inversión de capitales mundiales que permiten la consolidación de las empresas transnacionales.

Esto produce un desarrollo global de las fuerzas productivas desigual y combinado. El aumento tecnológico produce cambios importantes en las condiciones de trabajo. En la fase actual, la disminución de los costos salariales genera la disminución del empleo y la desregulación laboral.

Aparece el desarrollo de la contratación a término y la subcontratación por parte de las empresas, modalidades que constituyen uno de los cambios significativos en la estrategia de desarrollo de las industrias, complementándose también con el trabajo a domicilio. Esto permite la transformación del trabajo estable y más o menos bien remunerado en trabajos precarios en múltiples sentidos: temporalidad, remuneraciones, jornadas de trabajo, contratos temporales, etc.

Todas estas modificaciones las hemos visto ya concretadas con la flexibilidad laboral entre las que se puede destacar: disminución del salario mínimo vital y móvil o su congelamiento; aumento de la jornada de trabajo; reemplazo de trabajadores antiguos por trabajadores jóvenes y más baratos; amplias posibilidades de despido por parte de las empresas; trabajo polivalente, etc.

Esto lleva a concluir que han cambiado las formas de organización del trabajo y contratación de la fuerza de trabajo, privilegiando formas tales como la subcontratación, el trabajo a domicilio, la mano de obra temporal, en la que el patrón no es el establecimiento, como lo distinguíamos en el contrato de trabajo originario, sino que ahora es un intermediario y a su vez, aparecen también otras nuevas formas de vinculación, como los procesos de tercerización.

La tercerización es una de las variantes y/o modalidades de la flexibilidad laboral. Al quitar de las empresas la carga de capital y costos fijos (salarios, cargas sociales y costos eventuales (despido), ésta se torna más flexible: recurre a ciertos medios

de producción y a ciertas fuerzas de trabajo sólo cuando las necesita y no como una carga a costo permanente.

Al reducir así los costos, aumentan las posibilidades de las empresas de reconsiderar sus decisiones y, por ende, mejorar sus aptitudes para adaptarse a un nuevo entorno.

La tercerización o externalización, tiene impacto sobre los salarios y sobre el conjunto de ingresos de los trabajadores (beneficios sociales, etc.).

La tendencia es a sustituir trabajadores con salarios y beneficios más altos -de la empresa que terceriza- por salarios y beneficios más bajos -de las empresas terceras-

Los trabajadores de servicios (limpieza, vigilancia y mantenimiento, etc.) de una empresa industrial, por ejemplo, se rigen de acuerdo al convenio de esta industria.

Se tiende a fragmentar y dispersar a los trabajadores. Las grandes concentraciones operarias, aquellas estructuras corporativas a las que nos referimos al principio, que fueron la base original del sindicalismo son sustituidas por unidades menores y por una multitud de pequeñas unidades, con pocos trabajadores cada una. Eso debilita a la organización sindical en sus formas tradicionales, puesto que es mucho más fácil organizar y movilizar a miles de trabajadores dispersos. Es más sencillo generar una identidad colectiva cuando los trabajadores están cerca, trabajan juntos, cooperan entre sí, tienen sobre sí las mismas autoridades, etc. Este nuevo fenómeno también tiene otras denominaciones, como por ejemplo, externalización

o outsourcing. Esta, como vimos, consiste en una técnica que transfiere a terceros la responsabilidad por la ejecución de ciertos procesos que no forman parte del giro principal del negocio, el objetivo que se busca es obtener mejores resultados concentrando todos los esfuerzos y energía de la empresa en su actividad principal.

Existen diferentes tipos de estos contratos, entre ellos cabe mencionar los siguientes:

Rightsourcing: es el tipo de outsourcing que se realiza buscando el proveedor óptimo del producto o servicio que se pretende contratar.

In house o in sourcing: se da cuando el servicio que se contrata es prestado en las instalaciones de quien contrata el servicio. Off site: contrario a la anterior definición, este tipo de tercerización se da cuando el producto o el servicio contratado se genera por fuera de las instalaciones de la empresa contratante.

Co sourcing: en esta modalidad de contratación la empresa contratante y el contratista, comparten riesgos a la hora de ejecutar el objeto del contrato. Es decir, no se entrega toda la responsabilidad por el producto o servicio al tercero, sino que por el contrario, la empresa contratante participa en el proceso.

Outasking: esta es una modalidad de contratación a pequeña escala, donde se confían pocas tareas a terceros o se da en servicios muy especializados.

Esta descentralización empresaria, donde se observan empresas totalmente dispersas, y en las que el proceso productivo se encuentra totalmente fragmentado hace que la protección del trabajador sea cada vez menor, debido a ese

alejamiento de la empresa principal. Esta situación deriva en supuestos de simulación y fraude que el derecho del trabajo deberá combatir.

Junto con los avances de las nuevas tecnologías, asistimos también al desarrollo de la información y de las comunicaciones. También en este nuevo entorno organizativo surge el teletrabajo, brindando enormes oportunidades a las empresas.

CAPÍTULO IV

4. Detalle de las garantías mínimas en Guatemala

4.1. Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal

4.1.1. Definición de moneda de curso legal

En relación a la moneda legal, se define de la siguiente manera: “Es la legítimamente fabricada o emitida y con poder liberatorio en su circulación actual. Suele denominarse también moneda de curso legal”²⁷.

Como se puede analizar en la definición presentada, la característica de la moneda legal o moneda de curso legal, es que tiene que ser producida por el ente encargado o encomendado por la ley para su realización, como lo es en el caso de nuestro país el Banco de Guatemala, que es el ente encargado de crear nuestra moneda denominada Quetzal.

4.1.2. Regulación legal en Guatemala

El Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, literal d, establece que, “existe obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal.

²⁷ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 445.

Sin embargo el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo”.

El precepto legal establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, es refrendado por el Artículo 90 del Código de Trabajo de Guatemala que establece: “El salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal”.

Y en el cuarto párrafo señala: “los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su salario, hasta en un treinta por ciento del importe total de éste como maximum, en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal inmediato o al de sus familiares que vivan y dependan económicamente de él, siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos”.

De lo analizado en los dos cuerpos legales, la ley superior regula de una forma más general lo relativo al pago del salario en especie, ya que el Código de Trabajo es más específico al señalar que se puede pagar hasta en un treinta por ciento al mismo costo o menos, lo que implica que si se pagará en especie, debe tener el objetivo de beneficiar al trabajador, en ningún momento será con el objetivo de lucrar con el salario tan indispensable de los trabajadores.

A continuación se verá en el análisis comparativo si las demás regulaciones laborales centroamericanas regulan de la misma forma el salario.

4.2. Inembargabilidad del salario

4.2.1. Definición de inembargabilidad del salario

“Una de las conquistas de las clases trabajadoras ha constituido en proteger el salario con la exención del embargo preventivo o ejecutivo, ya en parte o en la totalidad. Se basa en la preferencia que ha de darse a la subsistencia del trabajador (por él, por su familia y por la propia sociedad interesada en la producción) sobre los créditos pendientes contra el individuo que trabaja. El salario posee por lo general carácter alimenticio, en el sentido estricto de la palabra; y el embargo de tales medios de vida podría producir el hambre, la penuria o desesperación de los obreros o empleados, su deserción de las tareas honestas del trabajo y la busca de recursos ilícitos, clandestinos”²⁸.

“Por la misma categoría del salario del que depende el sostenimiento de la inmensa mayoría de la población, el legislador ha procurado extender una garantía legal que asegure al trabajador y a su familia, en primer lugar de la efectiva percepción del ingreso y adicionalmente otras ventajas.

Básicamente se trata, por medio de normas legales, de proteger el salario de actos o disposiciones que en alguna medida priven al laborante y por extensión a su familia, de recibir su dinero, total o parcialmente”²⁹.

²⁸Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 709.

²⁹ Fernández Molina, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco.** Págs. 208.

Como se puede observar en la definición anterior, el objeto de la inembargabilidad del salario es. la protección que genera al sostenimiento del hogar con las excepciones que tiene que tener la norma.

4.2.2. Regulación legal en Guatemala

El Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, literal e, establece que: “Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos de trabajo, no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, si podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda”.

El Artículo 96 del Código de Trabajo de Guatemala establece: “Se declaran inembargables:

- a) Los salarios mínimos y los que sin serlo no excedan de treinta quetzales al mes
- b) El noventa por ciento de los salarios mayores de treinta quetzales o más, pero menores de cien quetzales al mes.
- c) El ochenta y cinco por ciento de los salarios de cien quetzales o más, pero menores de doscientos quetzales al mes.
- d) El ochenta por ciento de los salarios de doscientos quetzales o más, pero menores de trescientos quetzales al mes; y
- e) El sesenta y cinco por ciento de los salarios mensuales de trescientos quetzales o más”.

El Artículo 97 del Código de Trabajo regula “no obstante lo dispuesto en el artículo anterior, son embargables toda clase de salarios, hasta en un cincuenta por ciento, para satisfacer obligaciones de pagar alimentos presentes o los que se deben desde los seis meses anteriores al embargo”.

El Artículo 98 del Código de Trabajo regula “como protección adicional al salario se declaran también inembargables los instrumentos, herramientas o útiles de trabajo que sean indispensables para ejercer su profesión u oficio, salvo que se trate de satisfacer deudas emanadas únicamente de la adquisición a crédito de los mismos”.

Esta norma también es más específica que la Constitución, ya que indica el porcentaje que se puede embargar del salario y la causa, así también que instrumentos no pueden ser objeto de embargo.

4.3. Fijación del Salario Mínimo

4.3.1. Definición

“Se designa así a un límite retributivo laboral que no cabe disminuir; la suma menor con que puede remunerarse determinado trabajo, en lugar y tiempos fijados.

La expansión legislativa está revelando la necesidad de la medida y los resultados positivos de su aplicación. Como fundamento de la misma se aduce la situación material lamentable en que se desenvuelven muchos sectores laborales cuando no

existe límite superior retributivo y pueden los empresarios, explotando coyunturas económicas o el desamparo de sus agentes, implantar un salario ínfimo.

El Tratado de Versalles, en el inciso tercero de su célebre artículo 427, declara, fundándose en el descontento, la miseria y la injusticia social, la necesidad de “garantizar un salario que asegure condiciones decorosas de existencia”. Esto ha llevado a algunos autores a denominar salario garantizado al mínimo”³⁰.

“La implementación de salarios mínimos se fundamenta en esa necesidad de asegurar mínimos decorosos a los trabajadores. Adicionalmente se justifica como un contrapeso a un presunto poder de controlar el mercado por parte de los empresarios. Los efectos colaterales de la fijación del salario mínimo son diversos y merecen atención muy especial, tomando en cuenta que de por medio está el ingreso de subsistencia de un gran sector de la población. Por otra parte, inmersos en economías de altos índices inflacionarios, a veces los aumentos de salarios mínimos y de los salarios en general, no son tales aumentos sino que reajustes. Esto es, el salario nominal se aumenta, pero se mantiene, o acaso se reduce, el salario real que es el que en última instancia importa”³¹.

Del contenido de las definiciones transcritas, se puede llegar a concluir que el objetivo fundamental del salario mínimo es, garantizar que el trabajador tenga un ingreso que se considere dentro lo posible indispensable para poder sobrevivir y

³⁰ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 21.

³¹ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 207.

evitar el abuso por parte de los patronos de la necesidad de comer de los trabajadores asalariados, por lo que se procede a analizar el fundamento legal de dicha disposición.

4.3.2. Regulación legal en Guatemala

El Artículo 102 literal f, de la Constitución Política de la República de Guatemala regula, la fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley.

El Artículo 103 del Código de Trabajo de Guatemala, establece que todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.

Dicho salario se debe fijar periódicamente conforme se determina en este capítulo y atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad industrial, industrial, comercial, ganadera o agrícola. Esa fijación debe también tomar en cuenta si los salarios se pagan por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio alzado o a destajo.

El capítulo que regula lo relativo al salario mínimo y su fijación en el Código de Trabajo, reviste de una importancia vital, en el sentido que debe establecerse el

salario mínimo en base a su procedimiento y a su vez a través de las Comisiones Paritarias del Salario. Es de hacer constar que, dicho procedimiento nunca se llega a realizar porque no existe un acuerdo entre las partes para realizarlo, por lo que en nuestro país regularmente se realiza a través de una disposición del gobernante de turno.

4.4. Principios que inspiran el derecho de trabajo

Estos principios son elementos esenciales que dan vida al derecho de trabajo, es decir, a la formulación filosófica del contenido de la ciencia, de los cuales parte el ulterior desarrollo e instituciones.

“Los principios generales del derecho son aquellos criterios fundamentales que informan el origen y desenvolvimiento de una determinada legislación que, expresados en reglas y aforismos, tienen virtualidad y eficacia propia con independencia de las formuladas en el plano positivo”³².

Por lo tanto, los principios generales del derecho dan origen al desenvolvimiento de la legislación dando eficacia e independencia a los preceptos laborales.

Su carácter de criterios fundamentales deriva de expresar principios de justicia, de valor elemental y naturaleza objetiva, su condición de fuente informativa del ordenamiento explica que pueden adoptar peculiaridades que, sin romper su tónica general y abstracta, disciplinan la estructura jurídica de determinado grupo humano

³² Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 675.

y social. No son, ciertamente, verdades absolutas, pero su más pura esencia responde a una general aspiración que se traduce, en la órbita jurídica, en una política de desenvolvimiento y realización de su contenido, que es lo que les da utilidad.

“Su independencia respecto de las normas concretas positivas hacen que informen al ordenamiento sin necesidad de que sean matizados.

Singularmente, cuando el legislador presta la labor de organizar normativamente la vida de un país, responde en su esquema y parte siempre de unos principios. Y realizada la legislación, ahí, aún quedan principios, que sirven para enriquecer y actualizar, completando la norma concreta”³³.

Los principios del derecho deben ser independientes para juzgar con imparcialidad el caso concreto, el juzgador debe observarlos para emitir un fallo.

4.4.1. Tutelaridad

El principio de tutelaridad está regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala y es un medio de defensa del trabajador, considerándolo como parte débil de la relación laboral, ante el patrono que es considerado la parte económicamente fuerte ante el trabajador.

Luis Fernández Molina, señala “La protección del trabajador, constituye la razón de ser del derecho laboral. No solamente es el germen en sus orígenes, sino que

³³ Fundación Tomás Moro. **Diccionario jurídico Espasa**. Pág. 354.

también es su actual sustentación. Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta contra excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo. Reclamos contra las jornadas extenuantes; contra el trabajo insalubre de menores de edad; contra los bajísimos salarios. De ese primer embrión se fue gestando todo un aparato normativo de incalculables proporciones y proyección. A tal punto han llegado los alcances de la tutelaridad, que un grueso sector de la doctrina considera que el Derecho Laboral es, un derecho de la clase trabajadora, en cuanto brinda exclusivamente al trabajador una serie instrumentos de lucha frente al empleador”³⁴.

En consecuencia, la protección del trabajador es uno de los principios básicos en el derecho de trabajo y se traduce en el principio de tutelaridad para proteger al trabajador del patrono ante los órganos jurisdiccionales.

Es uno de los principales conceptos consagrados por la doctrina y la ley. Solamente el derecho de familia se acerca a contemplar este principio, mediante él, se establece imperativamente que toda norma debe proteger al trabajador, ya sea en lo individual o colectivamente, tomando en cuenta que es la parte más débil, económicamente, de la relación laboral, en virtud de que su único bien es su propia fuerza de trabajo. En tanto, el patrono tiene en sus manos los medios de producción, la riqueza, el capital y, el trabajador siendo propietario únicamente de su fuerza material y/o intelectual, se ve en la necesidad de venderla al patrono para que él obtenga una plusvalía del trabajo humano.

³⁴ Fernández Molina, Luís. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 4.

La escuela clásica afirmaba que en la relación laboral había un contrato perfecto, mediante el cual, ambas partes eran absolutamente libres de pactar o convenir condiciones de trabajo. Este pensamiento homologaba el contrato de trabajo al contrato civil y contrato mercantil, pero realmente, ¿estará el trabajador en plena libertad de escoger el trabajo que más le parezca? Posteriormente, surgieron otras teorías como la del arrendamiento de servicios, pero todas cuantas han surgido han sido criticadas por la doctrina moderna y la comúnmente aceptada es la de la venta de fuerza de trabajo. Es por ello que, en otras palabras, se dice que el principio de tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica del trabajador, otorgándole una Protección económica preferente. Este principio es protector del trabajador contra el empleador que es económicamente fuerte.

Este principio busca proteger a la clase trabajadora estableciendo armonía entre el capital y el trabajo. En el derecho del trabajo, el funcionamiento del principio tutelar a favor del obrero, es el presupuesto indispensable para la actuación del principio de igualdad: una vez equiparadas las partes a merced a una tutela preferente brindada al litigante débil, si es posible hablar de igualdad en derechos, oportunidades y ejercicio de defensa en juicio. Ya que no podría hablarse de igualdad en un proceso en el que una de las partes pudiera esperar la prolongación indefinida del juicio y la otra no. O bien en que uno de los litigantes pudiera pagar una onerosa y eficaz asesoría técnico-jurídica mientras que la otra no, sin que tampoco pudiera reclamar y defender sus derechos personalmente por tener una mínima cultura o no tener ninguna. En el Código de Trabajo se manifiesta dicho principio expresamente en el considerando IV inciso a) el cual establece: “Que el

derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos otorgándoles una protección jurídica preferente”. También en el Artículo 17 al indicar que “para el objeto de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta fundamentalmente el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social”.

4.4.2 Conciliación

La conciliación es un medio de llegar a acuerdos para detener o hacer fenecer un procedimiento judicial.

“El término conciliación implica una pugna o lucha permanente, acaso subyacente, que nos regresa a posiciones propias de la época inicial del derecho laboral; no se puede negar que existen inevitablemente pasajes del vínculo laboral en que se dan intereses encontrados entre las partes. Sin embargo, la nueva dinámica laboral no pretende ahondar en las diferencias sino que destacar las coincidencias, los puntos de convergencia de intereses. Esta iniciativa puede tomar diversos caminos: una negociación colectiva madura y consecuente; coparticipación en las utilidades de la empresa; la implementación de una asociación tipo solidarista, etc.”³⁵.

En la conciliación cada una de las partes aporta soluciones al problema, es decir, que buscan converger en un punto en el cual se llegue a un acuerdo y solvente el problema.

³⁵ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 30.

Este principio consagra que tanto la parte patronal, como los trabajadores, deben implementar todas aquellas actividades tendientes a resolver los conflictos que se presenten con buena fe, en la vía directa, con el estricto apego a la justicia, a la equidad; de manera que se evite en lo posible la participación de autoridades de trabajo o jurisdiccionales, o si, estando ya en cualesquiera de esas fases se resuelva este conflicto transigiendo ambas partes algunas de sus pretensiones. Deberá ser, siempre y cuando no se restrinjan, tergiversen, o violen las garantías mínimas contenidas en el Código de Trabajo y que se revisten de un carácter de irrenunciabilidad para el trabajador, como un principio constitucional.

Por ello no debe perderse de vista la vocación conciliadora que debe animar a esta disciplina, misma vocación que debe inspirar a todos los actores que de alguna manera participan en ella.

4.4.3. Irrenunciabilidad

La irrenunciabilidad es un derecho que tiene el trabajador para recibir sus prestaciones y aunque el trabajador renuncie a las mismas, esta es nula pues al aplicar el principio de irrenunciabilidad no se permite que el trabajador renuncie a lo que en derecho le corresponde.

“La característica de imperatividad de las normas laborales que se deben entender aún frente, o en contra, del mismo trabajador. Caso contrario no podría funcionar el sistema laboral en la forma en que está constituido y según las

premisas en que se fundamenta: que el empleador puede abusar del trabajador necesitado. Aunque el trabajador renuncie a algún derecho laboral dicha renuncia deviene nula, independientemente de la disponibilidad del trabajador al momento de tal renuncia.

Lo que con ello se pretende es proteger al trabajador: A) de aceptar una renuncia en un estado de necesidad. B) que renuncie por algún engaño o ardid del empleador³⁶.

Con la irrenunciabilidad se protege al trabajador ante ilegalidades del empleador para evadir el pago de prestaciones laborales.

Este principio se refiere a que las garantías mínimas contenidas en la parte sustantiva del Código de Trabajo y las instituciones consagradas en el mismo o en convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo y demás leyes de trabajo y prevención social, se revisten de un carácter de Irrenunciables para los trabajadores, salvo las excepciones que la propia ley establece, lo que se toma como un beneficio laboral.

El objetivo fundamental de este principio es limitar la libertad de las partes a transigir, toda vez que si esta libertad fuera ilimitada, el trabajador, por la necesidad de recibir sus prestaciones laborales o su propia relación de trabajo, se vería

³⁶ **Ibid.**

obligado a aceptar proposiciones en las cuales renunciaran a dichas garantías mínimas.

4.4.4. Estabilidad

La estabilidad, como principio, es sumamente importante, ya que una de las mayores luchas de la clase trabajadora, es la de obtener continuidad en el trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro a su vez genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y familia; que se debaten en la miseria y desesperación, sin perjuicio de que también perjudica la productividad de la empresa, debido a que un trabajador que se despidió y conoce sus atribuciones adecuadamente, puede desempeñar, en aplicación de la experiencia y técnica, el proceso productivo con mayor rapidez y calidad.

Por otra parte, el desempeño motiva en muchas empresas, cuando el despido es masivo y preponderantemente basado en la ambición del patrono de lograr mayores utilidades, rebajando intencionalmente los costos y no por necesidad de carácter económico-financiero, que en una sola persona se reúne el trabajo que antes desempeñaban varias y esto, también ocasiona una baja en la productividad.

No puede obviarse que las leyes también destacan el derecho al trabajo y la responsabilidad que tienen los Estados en procurar fuentes de empleo o las condiciones económicas para que esto ocurra, pero más allá del contenido jurídico, el cual es amplio, está el campo administrativo e incluso el desempeño individual

que también tienen relación directa con el concepto de estabilidad laboral que ocupa a este Artículo.

Resulta incompleto suponer que la estabilidad laboral depende de manera exclusiva de la responsabilidad que tienen los empresarios de asegurarse que los despidos habrán de hacerse únicamente en circunstancias justificadas o de la tenencia o no del empleo por parte de los trabajadores; esto ocurre, sencillamente porque ninguno de los dos elementos anteriores ofrece una verdadera garantía de estabilidad.

También es prudente considerar que una vez que el individuo es despedido, o se retira voluntariamente, con cierta edad pareciera perder de manera inmediata su lugar en el mercado laboral, dejando de ser atractivo para los empleadores, quienes alegan para justificar la no-contratación una serie de razones, algunas ciertas y otras puramente especulativas, basadas en principios subjetivos, objeciones que impiden de manera momentánea o permanente la reinserción del la persona al trabajo y por ende afecta su estabilidad.

Se vive en un mundo de cambios, donde el conocimiento avanza tan rápido que no se ha terminado de asimilar un concepto cuando ya existe otro que lo contradice o reorienta, un mundo donde lo único seguro es que mañana él no será el mismo, pues día a día se va transformando, pues se busca el mejoramiento del trabajador, considerando que mientras más beneficios tenga la familia del trabajador debe superarse.

Ante esa incertidumbre la estabilidad laboral pasa de ser un concepto absoluto para convertirse en uno más abierto y relativo donde tanto las empresas (entendidas estas como los entes que invierten su capital en el negocio), como los empleados tendrán igual responsabilidad para garantizar su presencia.

CAPITULO V

5. La vulneración del derecho laboral a la estabilidad laboral en Guatemala

5.1. La protección del trabajo humano y sus antecedentes

A través de la historia de la humanidad hablar sobre la protección del trabajador, siempre fue y será parte del desarrollo de las comunidades sociales es decir, que sin la fuerza del hombre el mundo nunca hubiera evolucionado como se encuentra hasta nuestros días, la fuerza del hombre físico y mental ha sido parte de los avances en el mundo.

Pero regresemos al principio de la humanidad después de que miles de años tuvieron que transcurrir para que el hombre apareciera en el mundo y se involucrara para la evolución del mundo.

Podemos comenzar afirmando que cuando apareció el hombre era tan rudimentario toda su herramienta y no existía aun ni la rueda y apenas aprendía a vivir en comunidades colectivas, no existía lo que ahora conocemos como prevención a las enfermedades, mucho menos a los accidentes laborales.

Transcurrió el tiempo y el hombre fue cambiando también que el también se transformo y fue cambiando su herramienta de trabajo que se dio cuenta que tenía que aprender a evitar los accidentes laborales y también a combatir las

enfermedades de la época.

Se llegó a la Época Antigua y el hombre llegó a perfeccionar el trabajo manual, sin existir por su puesto la Máquina y tampoco había un sistema legal que hablara sobre la prevención de accidentes en el trabajo, pero ya el hombre trataba de cómo protegerse y curarse de dichos accidentes.

El tiempo sigue avanzado y el hombre va analizando como tratar de protegerse de los accidentes laborales y como curarse de las enfermedades tanto a nivel individual como colectivamente, de ahí es que nace el mutualismo donde aparecen las Medidas para los trabajadores, preparándose técnicamente como también aprendiendo a la Asistencia Médica.

Con el descubrimiento de América en especial aquí en Centro América, los españoles con su Leyes de Indias, las hacen con el propósito de proteger a los Indios, obligan a los patronos de estos estaban obligados a que costearan las enfermedades y os accidentes que les llegaran a ocurrir a estos, y también se encontraba regulado a que no se le podía cambiar de clima, es decir que los que habitaban en tierra fría pasaran a tierra caliente y viceversa para evitar que se enfermaran.

La Reforma Industrial en esta época hacen alusión a que se debe realizar las medidas de seguridad y prevención de accidentes en el trabajo, porque ya se realiza producción en serie y se encuentran al día los accidentes laborales en virtud de que aparece la máquina de vapor y la industrialización da un gran salto y también se encuentran al día las enfermedades por lo que deben darle una

solución al problema, por lo que aparecen en ese momento las Instituciones de Beneficencia que eran las que daban Asistencia a todos porque todos tenían derecho a ello, entre ellas aparece en la Primera Guerra Mundial La Cruz Roja.

Ya en los años de 1812 llamada también Nueva Época aparece los primeros inicios de la prevención de accidentes, puesto que se comienza a laborar en las Minas por lo tanto estas debían estar reforzadas y también debían estar fortalecidos los pilares. En 1812 en Inglaterra aparecen las primeras obligaciones en materia de Higiene y Seguridad, puesto que debían colocar ventilación en las fábricas para la protección de las mujeres y menores que trabajaban en ellas.

En 1867 en Acacia se realiza la primera Asociación que vela porque se mejoraran las medidas de seguridad de las maquinas que se utilizaban y además se realiza la elaboración de Reglamentos para prevenir los accidentes y en 1913 la Conferencia Bun que se realiza con el fin de realizar las medidas destinadas a la prestación de los trabajadores.

La Seguridad Social nace en Alemania, es el producto del proceso de industrialización de las luchas de los trabajadores, la presión de las iglesias, los grupos políticos y también los sectores académicos y nace con un sistema de auto-ayuda solidaria y mutualista entre los trabajadores. El Canciller Alemán Otto Von Bismark llega impulsar tres leyes sociales que son la base del Sistema de Seguridad Social Universal, que son: El Seguro contra la enfermedad creada en 1883, El Seguro contra accidentes de trabajo en 1884 y por último el Seguro de Invalidez y Vejez en 1889.

Y por último podemos decir que a la región centroamericana, se le conoció después de la Segunda Guerra Mundial y que además se dio también por la difusión de las nuevas ideas democráticas que propagaron los países aliados, en los años de 1946, primero fue el Presidente de Costa Rica el Señor Oscar Barahona que envía una delegación a Chile para que realicen un estudio con el fin de llevarlo a cabo en Costa Rica de ahí es que el Dr. Juan José Arévalo Bermejo lo trae a Guatemala y de ahí se expande a toda la región entre los años de 1945 al 1946.

5.2. Flexibilización de los contratos laborales, principal estrategia para violar los derechos laborales

El contrato laboral es el primer y más inmediato instrumento con que cuenta la persona trabajadora para conocer y defender sus derechos laborales, este contrato puede ser escrito o verbal, ambos tienen la misma validez y obligatoriedad de cumplimiento de los derechos laborales estipulados en las legislaciones nacionales e internacionales. Por esta razón, las empresas han ido perfeccionando las estrategias para evadir o esconder la relación laboral regida por un contrato laboral y cada día innovan más formas de contrato que les permitan evadir el cumplimiento de los derechos laborales. Entre las formas de contratos de trabajo “flexibilizados”, en Centroamérica encontramos con más frecuencia las siguientes:

Subcontratación:

Se refiere al mecanismo a través del cual las empresas e instituciones contratan a una empresa para que ésta se encargue de proporcionarles (es decir subcontratar)

la mano de obra. Se usa como un mecanismo para que la empresa principal evada compromisos sociales, y económicos con estas personas subcontratadas. Para las personas trabajadoras, significa que percibe un salario menor al que la empresa realmente paga, inclusive muchas veces menor que el salario mínimo. Además, no están cubiertas por el seguro social y generalmente no se les paga otros derechos como vacaciones, aguinaldo, etc.

Tercerización:

Es la estrategia empresarial de trasladar determinadas funciones o actividades de un proceso productivo integrado a otras unidades económicas ajenas a la empresa, traspasándose así todas las responsabilidades laborales a esta “tercera parte”. Es una forma clásica de evadir el cumplimiento de los derechos laborales de una parte o la totalidad del personal que en general se queda sin muchas garantías y derechos porque las empresastercializadoras normalmente no pagan más allá de un salario mínimo.

Disfraz de la relación laboral:

Se refiere a la práctica de esconder una relación laboral detrás de un contrato civil o mercantil. El objetivo es desconocer las garantías sociales mínimas que las leyes establecen para la protección de la persona trabajadora. La generalización de los contratos por servicios profesionales en sustitución de otros contratos laborales “de planta” de una empresa o institución es una de las modalidades en que se expresa esta forma.

Trabajo a domicilio: Es otra estrategia empresarial mediante la cual la patronal contrata determinadas tareas o funciones, pero no se responsabiliza con garantizarle a la persona trabajadora la infraestructura, ni los costos de producción, sólo la materia prima, en algunos casos. La persona trabajadora asume los costos de la actividad desde sus casas. Generalmente no se consideran “trabajadoras-es de la empresa” y por tanto no se le reconocen los derechos laborales. También esta estrategia se convierte en un obstáculo para la organización sindical pues las personas trabajadoras no tienen un espacio común de trabajo.

A continuación se enumeran algunas de las estrategias que han ido implementando las empresas para establecer contratos laborales que no garantizan estabilidad, y por tanto, les permite evadir el cumplimiento del pago de indemnizaciones y prestaciones a la hora del despido.

1. Cambio de razón social de la empresa para evadir su responsabilidad ante un despido injustificado.
2. Indemnizar a la fuerza laboral cada año.
3. Hacer renovación constante de su personal de modo tal que muy pocas personas logren acumular muchos años de antigüedad.
4. Cierres imprevistos para cambiar de nombre y abrir nuevamente en otro lugar.
5. Contratos temporales, por tiempo definido, para tareas de carácter permanente.
6. Jugar con el período de prueba, les despiden cuando no se ha cumplido el tiempo y luego les vuelven a contratar.
7. Tienen inscritas en un mismo centro de trabajo varias firmas o empresas y

- cambian a las trabajadoras y trabajadores de una a otra sin que se enteren de
8. manera formal.
 9. Despidos masivos injustificados aludiendo razones económicas.
 10. Ausencia de contrato por escrito, lo cual dificulta a las personas trabajadoras la defensa de sus derechos porque carece de pruebas formales, además que genera inestabilidad. en el empleo y en las condiciones laborales que se cambian en cualquier momento.

5.3. El alcance de la protección del trabajo

Se puede decir que la salud y la seguridad en el trabajo constituyen hoy en día uno de los ámbitos más densos e importantes de la política social de la Unión. En 1951 Comunidad Económica del Carbón y del Acero dio de los primeros pasos con el deseo de mejorar la seguridad de los trabajadores, se llegó a un compromiso de un Tratado en Roma sobre la totalidad de los asalariados. De ese modo es que se ha venido realizando desde lo sesenta y a raíz de la adopción de 1987, el Acta de la Unión Europea a elevar los niveles de Seguridad y salud.

De esa cuenta es que todos los países del mundo y en especial los países del área centroamericana han venido adaptando los siguientes rasgos para un mejor funcionamiento en las políticas sociales a seguir:

- a) Se debe adoptar enfoques globales con cara al bienestar en el trabajo: es

decir que los objetivos consistirán en mejorar la calidad de trabajo, lo cual deberá de consistir en el trabajo sano y seguro.

b) La consolidación de las culturas en la prevención del riesgo y una combinación de los instrumentos políticos como la legislaciones, los diálogos sociales, como también las responsabilidades sociales de las empresas y por su puesto en las Constituciones de asociaciones de cooperación entre todos los participantes y sobre todo el ámbito de la salud y la seguridad.

c) Y por último deberá realizarse una política social, que conduzca a la competitividad y que, por el contrario marque los costes que son los que generan la falta de una intervención política y que supone que sea una carga para las economías y también para las sociedades de nuestra región.

5.4. Los límites de la protección en el trabajo

La protección laboral se enfrenta siempre a grandes dificultades para el desarrollo del encubrimiento o en la simulación que se encuentran en una relación hacia los contratos, porque no siempre están protegiendo a los trabajadores como se debiera.

Tan así es que la jurisprudencia y la misma doctrina han tenido que dar en sus dictámenes y también sus opiniones de reconocer que la calidad del trabajador viene desde los altos cargos jerárquicos y llegar hasta los trabajadores de menor rangos, puesto que la jurisprudencia y las doctrinas son para todos los

trabajadores y no para uno cuantos privilegiados.

Los equilibrios de los poderes, requieren de desarrollos de una estructura de protección social; afirmando que la subordinación nunca pierde su vigencia ni tampoco pierde su valor jurídico; se han podido observar que en los sistemas duales donde el trabajador puede ser dependiente o independiente, estos se encuentran en una etapa que puedan llegar hacer insuficientes y puedan requerir de una protección social y también decente.

Observamos que los niveles de protección en algunas legislaciones se han puesto de manifiesto que las normas laborales deben encontrarse vigentes y con todas las reglas laborales. Se afirma que las responsabilidades en al aspecto jurídico llegan hacer situaciones que alcancen la protección laboral donde dependen de las doctrinas laborales con responsabilidad, por eso es que se trata de encontrar a los sujetos llamados tutelares porque estos viven de su trabajo sin que cuenten con recursos que los ayuden a proteger, por eso es que las normas jurídicas deben proteger a todo tipo de trabajadores.

CONCLUSIONES

1. La flexibilidad laboral en Guatemala, ha sido rechazada por los sectores populares y por los entes que aglutinan a los grupos sindicales, ya que no es bien visto porque se tiene la creencia de que es motivo de división o extinción de los entes gremiales, entiéndase sindicatos.
2. Los sectores populares, muchas veces organizaciones no gubernamentales, tienden a poner en duda o a emitir criterios apriori respecto a determinado proceso puesto en marcha por el gobierno de la República o por el sector privado, sin antes evaluar o permitir que se produzcan resultados coadyuvando con ello al estancamiento y desarrollo del propio país.
3. La flexibilización laboral es una forma o una nueva tendencia dentro de las nuevas reglas de competitividad a nivel mundial.
4. La globalización requiere e implica, una regulación internacional del trabajo en la cual participen organismos internacionales, bloques de integración, jurisprudencia internacional y acción sindical internacional, que puedan contribuir a disminuir los obstáculos a la protección del trabajador.

RECOMENDACIONES

1. La flexibilidad laboral debe ser puesta en marcha, ya que no se puede oponer al desarrollo de la economía.
2. La flexibilidad laboral debe ser adoptada sin afectar a los sectores empresarial o laboral y con la constante vigilancia de los entes encargados de la observancia a las leyes laborales del país.
3. La educación y la capacitación laboral, son piezas fundamentales para incrementar la productividad de unidades económicas. Esto requiere capacitación durante toda la vida laboral.
4. Las estrategias empresariales suponen descentralización productiva y cambios en la división del trabajo, por lo que se deben buscar procesos de producción más flexibles.

BIBLIOGRAFÍA

- HELTON, Arthur C. **Non-refoulement**. Costa Rica: Ed. ACNUR-IIDH, 2002.
- BARRIOS CARVAJAL, Johnnie. **Relaciones laborales**. Guatemala: Ed. Luna, 1992.
- BEDOYA BEDOYA, María Rocí. **Nuevo modelo de desarrollo globalizado. En publicación: El derecho al trabajo y el derecho de asociación: tensiones entre el modelo neoliberal globalizado y la constitución política de 1991**. Colombia: Editado por Instituto de Estudios Políticos, 2003.
- BRONSTEIN, A. **Elementos para un diagnóstico de las relaciones de trabajo en Centroamérica**. Guatemala: Editado por PARLACEN, 1997.
- BRONSTEIN, A. (1999). **La subcontratación laboral**. República Dominicana: Editado por Seminario Internacional sobre el Derecho de Trabajo ante el Nuevo Milenio, 1999.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1979.
- CAUBET, Amanda B. **Trabajo y seguridad social**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Biblioteca Profesional y Empresarial, 1998.
- CUÉLLAR, Roberto. **Bases jurídico-políticas de Cartagena ante los nuevos retos de la protección integral de los derechos humanos de las poblaciones migrantes**. Montevideo, Uruguay: Editado por ACNUR. 1993.
- DÍAZ, Viviana. **Nuevas formas de organización del trabajo**. Argentina: Ed. Teletrabajo, 2006.
- ERMIDA URIARTE, Oscar. **Globalización y relaciones de trabajo**. Lima, Perú: (s.e.), 1999.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar De León Palacios, 1996.
- FERRER, A. **Historia de la globalización: Orígenes del orden económico mundial**. Buenos Aires, Argentina: Editado por Fondo de Cultura Económica, 1996.

Fundación Tomás Moro. **Diccionario jurídico** Espasa. Madrid, España: Ed. Espasa Calpe, S.A., 1999.

GONZÁLEZ PEREZ. María Alejandra. **Normativa y política laboral en Chile**. Santiago de Chile: Ed. Estudios CIEPLAN, 1996.

GONZÁLEZ PEREZ. María Alejandra. **Departamento de negocios internacionales**. Santiago de Chile: Ed. Estudios CIEPLAN, 1993.

GUIDDENS, A. Modernity refers to modes of social life or organization which emerged in Europe from about the seventeenth century onwards and which subsequently became more or less worldwide in their influence. Inglaterra: Ed. Liberty, 1989.

LAGOS, R. **¿Qué se entiende por flexibilidad del mercado de trabajo?** Revista de la CEPAL, 1998.

MARIENHOFF, Daniel A. **Regulación del contrato de trabajo en la economía globalizada y su repercusión en la seguridad social**. Buenos Aires, Argentina: Editado por el Colegio Público de Abogados de la Capital Federal, 2001.

MESSINA, Liliana. **Opinión de nuevas formas de relación de dependencia**. Argentina: Ed. Depalma, 1991.

RODRÍGUEZ, Cristina. **Los autónomos dependientes: una nueva relación laboral. Sistema de gestión industrial ¿Qué es el outsourcing?** Colombia: Editado por Departamento de Ciencias Contables, Universidad de Antioquía, 1999.

SENGENBERGER, Werner. **Sociología laboral**. Bogotá, Colombia: Ediciones Hispanas, 1998.

URIARTE; Ermida. **Trabajo y trabajador**. México: Ed. Labores, 1999.

Legislación

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

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

Código de Trabajo de El Salvador. Asamblea Legislativa, Decreto Legislativo No. 182, 1972.

Código de Trabajo de Honduras. Congreso Nacional, Decreto Legislativo No. 189-59, 1959.

Código de Trabajo de Nicaragua. Asamblea Nacional de la República de Nicaragua. Ley No. 185, 1996.

Código de Trabajo de Costa Rica. Congreso Constitucional de la República de Costa Rica. Ley No. 2, 1943.

