

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

**ESTUDIO JURÍDICO DOCTRINARIO ACERCA DEL IMPACTO NEGATIVO QUE
CAUSA LA GLOBALIZACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES**

ERICK ROBERTO HERRERA SANDOVAL

GUATEMALA, JUNIO DE 2016

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

**ESTUDIO JURÍDICO-DOCTRINARIO ACERCA DEL IMPACTO NEGATIVO QUE
CAUSA LA GLOBALIZACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ERICK ROBERTO HERRERA SANDOVAL

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, junio de 2016

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

DECANO: MSc. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I: Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II: Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV: Br. Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V: Br. Freddy Noé Orellana Orellana
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).

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, C. A.

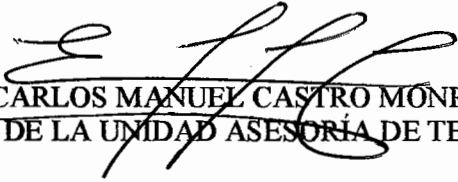


UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, seis de mayo del año dos mil once.

ASUNTO: ERICK ROBERTO HERRERA SANDOVAL, CARNÉ NO. 200110974. Solicita que para la elaboración de su tesis de grado, se le apruebe el tema que propone, expediente No. 779-10.

TEMA: "ESTUDIO JURÍDICO-DOCTRINARIO ACERCA DEL IMPACTO NEGATIVO QUE CAUSA LA GLOBALIZACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES."

Con base en el dictamen emitido por el (la) consejero (a) designado (a) para evaluar el plan de investigación y el tema propuestos, quien opina de que se satisfacen los requisitos establecidos en el Normativo respectivo, se aprueba el tema indicado y se acepta como asesor (a) de tesis al (a la) Licenciado (a) Pedro Antonio Anleu Romero Abogado (a) y Notario (a), colegiado (a) No. 5,273.


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



Adjunto: Nombramiento de Asesor
c.c. Unidad de Tesis
CMCM/Cpt

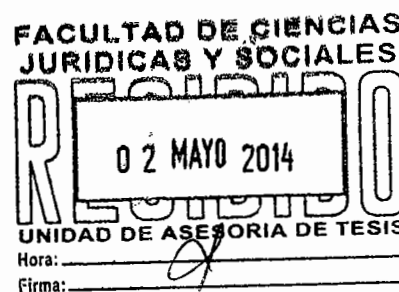


LIC. PEDRO ANTONIO ANLEU ROMERO
ABOGADO Y NOTARIO
7 CALLE 5-49 ZONA 1
SOLOLÁ, DEPARTAMENTO DE SOLOLÁ

Guatemala, 11 de abril de 2013

Señor:

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



Tengo el honor de dirigirme a usted con el objeto de manifestar que por resolución emanada de esa unidad, se me nombró asesor de tesis al bachiller: Erick Roberto Herrera Sandoval, carné 200110974, cuyo título es: **“ESTUDIO JURÍDICO-DOCTRINARIO ACERCA DEL IMPACTO NEGATIVO QUE CAUSA LA GLOBALIZACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES”**, por lo que hago de su conocimiento:

- a) El tema investigado reviste la importancia que todo futuro abogado debe conocer y dominar, de ahí que el mismo es presentado en forma sencilla que facilita su interpretación a quien consulte este trabajo.
- b) El estudiante observó las instrucciones y recomendaciones hechas en cuanto a la presentación y desarrollo del mismo.
- c) Los métodos y técnicas empleados en la investigación son idóneos, utilizando el método inductivo y analítico, los cuales permitieron al estudiante la facilidad y eficiencia en cuanto a la recopilación y selección de la información para desarrollar el tema deseado.



Lic. PEDRO ANTONIO ANLEU ROMERO

ABOGADO Y NOTARIO

7 CALLE 5-49 ZONA 1,

SOLOLÁ, DEPARTAMENTO DE SOLOLÁ

- d) Las conclusiones y recomendaciones concuerdan con el plan y el contenido de la investigación, constituyendo un aporte para la solución del tema elaborado.
- e) El trabajo realizado constituye un aporte para los estudiantes y profesionales del derecho por el enfoque que se le ha dado y además porque es un tema de la realidad jurídica en el país.
- f) Otro aspecto a considerar, es que luego de la investigación realizada, pudo el bachiller a cargo de la misma dar por comprobada la hipótesis planteada.

Por lo anterior expuesto, considero que el trabajo de investigación del bachiller **ERICK ROBERTO HERRERA SANDOVAL**, puede servir de base para la sustentación del examen publico respectivo y en virtud de ello, emito el dictamen y opinión favorable y así se pueda continuar con el tramite respectivo, ya que el mismo cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del examen general público.

Atentamente,

Lic. Pedro Antonio Anleu Romero
Abogado y Notario

Lic. PEDRO ANTONIO ANLEU ROMERO

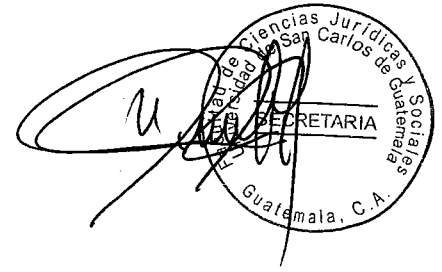
ABOGADO Y NOTARIO

ASESOR DE TESIS

COL. 5,273

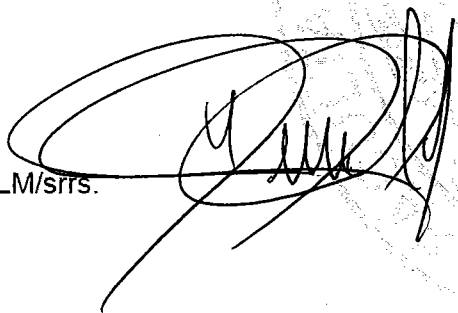


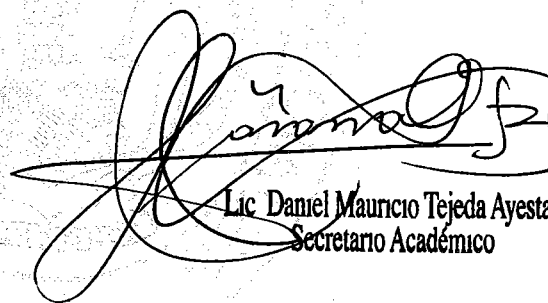
USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



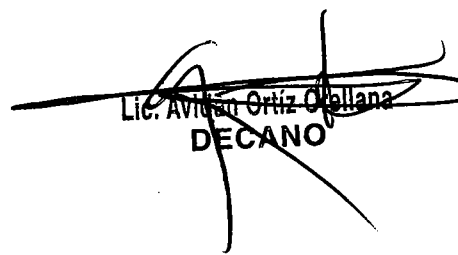
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 29 de abril de 2016.

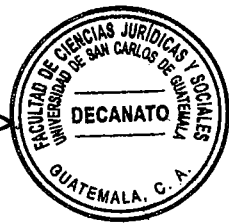
Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante ERICK ROBERTO HERRERA SANDOVAL, titulado ESTUDIO JURÍDICO-DOCTRINARIO ACERCA DEL IMPACTO NEGATIVO QUE CAUSA LA GLOBALIZACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.


 WELM/SITS.


 Lic Daniel Mauricio Tejeda Ayestas
 Secretario Académico




 Lic. Avilán Ortiz Orellana
 DECANO





DEDICATORIA

A DIOS:

Esta tesis se la dedico a mi poder superior Dios, quien supo guiarme, darme fuerza para seguir adelante y no desmayar en los problemas, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento.

A MIS PADRES:

Carlos Roberto Herrera Pérez y Vilma Ninette Sandoval Linares, por su apoyo, consejos, comprensión, amor, ayuda en los momentos difíciles y por ayudarme con los recursos necesarios para estudiar. Me han dado todo lo que soy como persona.

A MIS HERMANOS:

Evelyn Fabiola Herrera Sandoval y Milton Eduardo Herrera Sandoval, por todos los cuidados que han tenido siempre hacia mí y su preocupación en momentos duros de la ida y de mis estudios.

A MIS HIJOS:

En especial a mis gemelitos, ya que se convirtieron en lo más importante, en el motor



que me motivó con su amor y ternura para
lograr mis metas con todo mi cariño esta tesis
se las dedico.

A LA TRICENTENARIA:

Universidad de San Carlos de Guatemala, en
especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y
Sociales, por brindarme la oportunidad de ser
un profesional.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. Derecho de trabajo.....	1
1.1. Denominaciones.....	1
1.2. Elementos fundamentales.....	2
1.3. Características.....	2
1.4. Objeto del derecho del trabajo.....	3
1.5. El trabajo como hecho social.....	3
1.6. Naturaleza jurídica.....	4
1.7. Autonomía.....	4
1.8. Ámbito de aplicación.....	5
1.9. Excepciones de la aplicación del derecho del trabajo.....	5
1.10. Fuentes y ramas del derecho laboral.....	6
1.11. Organismos encargados de la protección del trabajo y del trabajador...	8
1.12. Relaciones del derecho del trabajo con otras disciplinas.....	9
1.13. Historia del derecho laboral.....	10
CAPÍTULO II	
2. Contrato de trabajo.....	19
2.1. El contrato como acto jurídico.....	20



2.2.	Requisitos del contrato.....	21
2.3.	Sujetos.....	21
2.4.	Objetos.....	22
2.5.	Formación del contrato de trabajo.....	23
2.6.	Finalidad del contrato de trabajo.....	24
2.7.	Derechos y deberes del contrato de trabajo.....	25
2.8.	Derechos y deberes del empleador.....	26
2.9.	Derechos y deberes de los trabajadores.....	28
2.10.	La forma y la prueba del contrato de trabajo.....	30
2.11.	Formas de contrato por tiempo indeterminado.....	31
2.11.1.	Contrato de trabajo a plazo fijo.....	31
2.11.2.	Contrato de trabajo a prueba.....	32
2.11.3.	Contrato de trabajo eventual.....	34
2.11.4.	Contrato de trabajo de tiempo parcial.....	35
2.11.5.	Contrato de trabajo por grupo o equipo.....	36
2.11.6.	Otras formas de contratación.....	37

CAPÍTULO III

3.	Terminación de los contratos laborales.....	39
3.1.	El aviso previo y el derecho de acción frente a la terminación del vínculo laboral.....	44
3.2.	Tutela o protección jurídica de la terminación del vínculo laboral.....	47



Pág.

3.3.	El término del contrato de trabajo.....	52
3.4.	Por mutuo acuerdo de las partes.....	52
3.5.	Renuncia del trabajador.....	52
3.6.	Muerte del trabajador.....	53
3.7.	Vencimiento del plazo convenido.....	53
3.8.	Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.....	53
3.9.	Caso fortuito o fuerza mayor.....	53
3.10.	Despido del trabajador por faltas cometidas.....	54
3.11.	Despido del trabajador sin que haya cometido falta.....	56
3.12.	El finiquito.....	57
3.13.	Pago de las indemnizaciones por términos del contrato.....	58

CAPÍTULO IV

4.	La globalización de la economía.....	61
4.1.	La globalización y sus características.....	63
4.2.	Diferentes aspectos de la internacionalización de las empresas.....	68
4.3.	La globalización en Latinoamérica.....	69
4.4.	Efectos de la globalización sobre el empleo.....	71
4.4.	Crecimiento de la pobreza y la desigualdad debido a la globalización...	73
4.5.	Como perjudica la globalización a los trabajadores de los países avanzados.....	74

4.6. Los impactos de la globalización en el mundo laboral centroamericano.....	76
4.7. Desempleo y migración transnacional.....	77
4.8. Economía de la pobreza y dinámicas locales.....	78
4.9. Las relaciones de trabajo en la globalización.....	78
4.10. La perspectiva neo marxista.....	79
4.12. La perspectiva neoliberal.....	84
4.13. La perspectiva posmoderna.....	88
CONCLUSIONES.....	95
RECOMENDACIONES.....	97
BIBLIOGRAFÍA.....	99



INTRODUCCIÓN

El tema de la tesis se eligió para analizar y estudiar la situación socioeconómica y jurídica ocasionada por las distintas formas de terminación de los contratos o relación de trabajo.

La relación de trabajo es un conjunto de acuerdos, transacciones y actividades que afectan a la estructura, los términos y las condiciones del mercado de trabajo, es decir, del tiempo del empleo. Los principales agentes implicados son los sindicatos, los empresarios y en ocasiones, los gobiernos, al legislar el mercado.

Tomando en cuenta que la terminación de los contratos de trabajo se produce unilateralmente corresponde solamente al trabajador, que es el único que tiene derecho a dar por terminado el contrato de trabajo a no ser que haya causa justa.

Los objetivos del trabajo de tesis, señalaron que en la práctica, el patrono sin importar quién sea el trabajador, su edad, género, antigüedad, mujer embarazada o en período de lactancia, sin justa causa termina la relación laboral, sustituyendo así la mano de obra calificada por el personal que puede llenar los mismos requisitos pero con menor remuneración, o bien se presenta por terminada la relación laboral en forma bilateral por mutuo acuerdo.

Las consecuencias de la terminación del contrato de trabajo son de diversa índole como pueden ser jurídicas, económicas, sociales y familiares. Asimismo, la incidencia de la terminación laboral en relación con la familia del trabajador también varía y en este sentido es importante analizar las consecuencias económicas que conlleva, sin descuidar los aspectos psicológicos de las mismas.

Desafortunadamente la terminación laboral más frecuente es aquella que tiene como origen la voluntad del empleador, ya sea con causa justa o sin causa justa, que incide



grandemente en el factor económico de los centros de trabajo. De esta forma, el desempleo ha aumentado y la remuneración de propuestos de trabajo.

La hipótesis que se formuló se validó e indicó que es importante analizar los efectos que produce la renuncia del trabajador, que tienden a afectar los intereses patronales con la pérdida de mano de obra calificada, también es importante señalar la afección económica y familiar que surge cuando la terminación de la relación laboral se produce por muerte del trabajador.

El presente trabajo de tesis lo he dividido en cuatro capítulos que ayudarán a comprender la globalización y su incidencia en la terminación de los contratos de trabajo. En el primer capítulo, se habla de derecho de trabajo, características y la evolución que este ha tenido a través de la historia; en el segundo capítulo, se abarca todo lo referente al contrato de trabajo, sus requisitos y los derechos y deberes que este confiere, así como las formas de contrato que son aceptadas a nivel mundial; en el tercer capítulo, se analiza la terminación de estos contratos así como los casos en que se puede dar por terminado el contrato laboral; en el capítulo cuarto, se tratan las características de la globalización y como esta afecta la economía, y los perjuicios que esta causa a los trabajadores de los países avanzados.

La tesis no únicamente analiza las consecuencias de la terminación conforme las causas anteriores, sino también pretende abordar brevemente las dificultades que surgen de la lentitud de los órganos jurisdiccionales en la solución de conflictos, que muchas veces obligan al trabajador a aceptar una compensación menor de sus verdaderos derechos, esperando poder contribuir en alguna forma a mejorar la situación socio-económica de los trabajadores.

Utilicé la técnica documental realizando un estudio de los artículos relacionados en la Constitución Política de la República de Guatemala y Código de Trabajo. Los métodos empleados fueron: inductivo, deductivo, comparativo, dialéctico y analítico.

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo

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

También, se puede indicar que el derecho del trabajo es: “El conjunto de normas jurídicas que regulan al trabajo como hecho social”².

1.1. Denominaciones

El derecho de trabajo ha sido nombrado de muchas maneras, entre las que destacan el derecho social, el cual ha sido empleado con mucha frecuencia, inclusive, hoy día en Guatemala. No obstante muchos de los que se dedican a esta rama jurídica, a veces emplean la expresión derecho social como sinónimo de derecho del trabajo o laboral. A la vez, se utiliza para hacer referencia a una tercera rama del derecho, además de la tradicional división del derecho público y privado o bien para identificar una corriente jurídica. Ha sido denominado como derecho obrero, derecho industrial, nuevo derecho

¹ Allacot, Amadeo. **Derecho colectivo laboral**. Pág. 2.

² Bayón Chacón, Gaspar. **Manual de derecho del trabajo**. Pág. 3.

y legislación del trabajo, El mismo, limita el contenido de la disciplina en la mayoría de los casos.

1.2. Elementos fundamentales

- Tiene normas adjetivas y sustantivas.
- Obligatorio cumplimiento de las normas ya que son impuestas por el Estado.
- Regula las relaciones entre la mano de obra y el capital.
- Regula las relaciones entre patrono y trabajador (obrero, empleado).

1.3. Características

- Es autónomo: porque a pesar de que forma parte del derecho positivo tiene sus propias normas y es independiente.
- Es dinámico: porque regula las relaciones jurídicas laborales, establecidas entre los dos polos de la sociedad capitalista.
- Es de gran fuerza expansiva: porque nació protegiendo a los obreros y luego a los empleados. Es eminentemente clasista.

- **Es imperativo:** no puede renunciarse ni relajarse por convenios particulares puesto que no puede dejarse al arbitrio de los destinatarios de la norma ya que se impone coactivamente.
- **Es concreto y actual:** si bien es cierto que en la ley del trabajo existen normas de carácter abstracto, la normativa está adaptada a las necesidades del país, teniendo en cuenta la diversidad de géneros, los regímenes especiales del trabajo como por ejemplo del trabajo de menores, aprendices, mujeres, trabajadores domésticos, conserjes, trabajadores a domicilio y trabajadores rurales.

1.4. Objeto del derecho del trabajo

Regula los deberes y derechos tanto de los obreros como de los patronos. Además, norma todo lo referente al salario, horas de trabajo, despidos justificados y no justificados, contratos individuales, sindicatos, huelga y los conflictos de la relación jurídico-laboral. Es decir, hay que verlo como un hecho social, porque implica una serie de condiciones sociales de cada trabajo.

1.5. El trabajo como hecho social

La legislación guatemalteca representa un conjunto de normas positivas establecidas por el Estado guatemalteco, para regular las relaciones jurídicas que se establezcan

entre patronos y trabajadores con ocasión al hecho social trabajo. Es referente a las personas que intervienen en el espacio y tiempo en que se realizan las relaciones laborales, es decir, no se termina en el campo de aplicación del derecho del trabajo.

1.6. Naturaleza jurídica

Entre los tratadistas se discute si la naturaleza jurídica del derecho del trabajo es de orden público o es de orden privado.

Unos opinan, que para saber si la norma es de derecho público, hay que analizar la relación jurídica existente y será de naturaleza pública si la norma que rige es de ese carácter .

Otros, para determinar su naturaleza se refieren a los sujetos intervinientes en esta relación, determinando que si los sujetos antedichos son de derecho privado, la relación es de derecho privado y viceversa.

El derecho del trabajo por su naturaleza está integrado por normas de derecho público y de derecho privado.

1.7 Autonomía

Es autónomo por los siguientes motivos:

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

- b) Por sus fuentes y métodos de interpretación propia: tiene fuentes muy particulares al derecho laboral. En cualquier proceso se debe entender quién es el débil jurídico, es decir, la balanza se va a inclinar al débito jurídico.

- c) Por los órganos especiales encargados de su aplicación: tanto en lo administrativo como lo judicial.

1.8. Ámbito de aplicación

En cuanto a la esfera de aplicación de las normas jurídicas en materia de trabajo, es de importancia citar el Código de Trabajo, en el que se señala el campo de aplicación de la ley.

1.9. Excepciones de la aplicación del derecho del trabajo

Se exceptúan los siguientes:

³ Fernández Méndez, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 67.

- a) Los cuerpos armados.
- b) Los funcionarios públicos

1.10. Fuentes y ramas del derecho laboral

- a) La jurisprudencia: es en todo caso, fuente formal de normas jurídicas individuales, por cuanto establece, en forma lógica la norma jurídica, así como también los imperativos de la conducta que bien pueden ser formas obligatorias de comportamiento o de composición de sanciones, dada una conducta indebida. La jurisprudencia puede ser vinculante.
- b) La costumbre: es la repetición constante y reiterada de un comportamiento. con la convicción de que responde a una necesidad jurídica.

Se utiliza como sinónimo, ya que para que se presente es necesaria la práctica constante de una conducta determinada y no solamente la ejecución de un acto.

En materia laboral carece de alcance general y se reduce al ámbito de la empresa en que se ha producido.

- c) La doctrina: es el estudio de uno o varios juristas, no es vinculante puesto que se basa en reflexiones que tienen una base de sustentación bastante subjetiva.

- d) **Legislación:** la cual está contenida en las leyes, como el Código de Trabajo. la Constitución Política, leyes especiales y reglamentos.

Como fuentes específicas del derecho laboral se pueden citar:

- a) **Convención colectiva:** su principal característica es que se cuenta con un sindicato.

Según la doctrina, la convención colectiva es fuente original del derecho del trabajo y muchas de las innovaciones del legislador han encontrado su origen en la práctica constante de la convención colectiva.

- b) **Laudo arbitral:** son las decisiones tomadas por los árbitros nombrados en un proceso de arbitraje y sus decisiones tienen el mismo peso o valor de una sentencia.

Son fuentes porque a través de ello surgen partes del pacto colectivo, ya que el mismo puede celebrarse directamente entre patrono y trabajadores o bien puede hacerse ante un tribunal, un juicio conciliatorio o un juicio arbitral.

- c) **Contrato de trabajo:** en virtud del cual una persona se obliga a desarrollar una actividad material o intelectual, para ejecutar una obra o prestar un servicio en

favor de otra, mediante remuneración y es ley entre las partes, ya sea un contrato individual o colectivo, que se celebra entre trabajadores y patrono.

Las ramas del derecho individual son:

- a) **Laboral individual:** regula la relación entre un patrono y un trabajador o un patrono y varios trabajadores.
- b) **Laboral colectivo:** una vez introducido el pliego conflictivo hay fuero sindical. Regula las relaciones entre un patrono y un grupo organizado de trabajadores (sindicato).
- c) **Laboral procesal:** ventila todo lo contencioso laboral a través de los tribunales laborales.

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

- a) **Organismos administrativos y judiciales:** el Ministerio del Trabajo, es el órgano administrativo encargado de asegurar el cumplimiento de la legislación laboral, realiza verificaciones laborales y administrativas.

Es él quien se encarga inicialmente y luego se le atribuye a la Inspección General de Trabajo plantear y planificar las soluciones inmediatas.

- b) Como órgano ejecutor de la legislación laboral: en ese sentido le compete principalmente desarrollar las actividades de inspección, conciliación, fomento en las relaciones obreros-patronales y arbitraje, colocación de trabajadores y aplicación de infracciones. Como órgano técnico en la preparación y reforma de la legislación del trabajo. Es el instrumento de renovación social, que propone el mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo, en general.
- c) Organismos internacionales: la Organización Internacional del Trabajo instituida en 1919, por acuerdo de las naciones signatarias del Tratado de Versalles, el cuerpo de normas establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), constituye la parte esencial de la reglamentación internacional del trabajo.

1.12. Relaciones del derecho del trabajo con otras disciplinas

- a) Con el derecho civil: las obligaciones que posee el derecho laboral son de base civil, siendo el Código Civil el que sigue el sistema del principio de la autonomía de la voluntad por el cual el juez deberá indagar e interpretar la voluntad de las partes.
- b) Con el derecho constitucional: que ha sido bastante influenciado por el derecho del trabajo hasta el punto de llegar a provocar reformas en la Constitución Política.

- c) Con el derecho penal: debido a la existencia de tipos especiales de normas para infracciones relativas al trabajo.
- d) Con el derecho administrativo: el derecho se ha encargado de la creación de un ambiente burocrático especial que es referente al Ministerio de Trabajo y a sus propias dependencias.
- e) Con el derecho procesal: que a la vez amplió su radio con la especialidad del procedimiento laboral mediante los tribunales y los procedimientos del trabajo, siendo el derecho procesal quien le sirve de fuente supletoria.

1.13. Historia del derecho laboral

Etimológicamente, la palabra trabajo proviene del latín *trabis*, que significa traba, dificultad, impedimento el cual nace por la necesidad de evolución y desarrollo del hombre por y para el surgimiento de su familia y el suyo propio.

El trabajo es considerado como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, siendo este hecho social el que crea la necesidad de su regulación y es por ello que surge dentro del derecho la rama del derecho del trabajo, que no es más que el conjunto de normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo como hecho social y que por gozar de un sistema homogéneo de estas normas, además de

un sistema administrativo y judicial propio lo hacen ser autónomo de las demás ramas, claro está que relacionándose con ellas.

“El derecho del trabajo no es muy antiguo, pero el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo, e incluso se habla en la Biblia especialmente en el libro del Génesis del trabajo pero como castigo.

No era una norma jurídica, si no una manera de disciplinar a los primeros padres por desobediencias a Dios, siendo ello lo que hizo que naciera el trabajo como un castigo y en realidad no existía legislación sobre la actividad laboral, no se sabía lo que significaba el pacto entre trabajador y empleador. En los primeros años, no existía una sociedad de consumo como la que se conoce hoy en día, debido a que el hombre se dedicaba a subsistir y no se colocaba en relación a la subordinación respecto a alguien, solo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza, pero como el hombre necesitaba agruparse para su sobrevivencia, comenzó a organizar el trabajo de su producción como excedente para intercambiarlo por otro (trueque), así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus otras necesidades. No existe un detalle en la historia que muestre cual ha sido la evolución del trabajo, lo único que se tiene son las instituciones que quedaron plasmadas y que se interpretan de determinadas formas, ejemplo el Código Hammurabi, donde se encuentran algunas muestras basadas en hechos naturales y religiosos que posteriormente pasaron a ser limitaciones del derecho del trabajador”⁴.

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

Las leyes de Marcu surgieron posteriormente y de ellas se concluye que el hombre hizo una limitación a la jornada de trabajo, no precisamente para que el trabajador descansara, sino porque se dio cuenta que hay un tiempo de luz y un tiempo de sombra y en el primero la mayoría de los animales trabaja para poder descansar en el segundo.

Así se pensó, que el hombre debería hacer lo mismo, trabajar en tiempo de luz y descansar en tiempo de sombra, lo cual implica un recuento formal que debe empezar de la Roma Antigua o Roma clásica, no hay necesidad de empezar desde Grecia porque toda la concesión de Grecia se tuvo en Roma.

- a) Roma clásica: se consideraba que el trabajo no era para las personas sino para los animales y las cosas, dentro de lo cual se encontraban ciertas categorías de la especie humana que tenían condición de esclavos.

El trabajo era en esos tiempos denigrante y despreciativo, la condición de esclavo en Roma se adquiría por ejemplo por el hecho de perder una guerra, así el ganador de la misma tenía dos opciones que eran matar o no al perdedor y si lo hacía allí terminaba todo, pero como el hecho de mantenerlo le ocasionaba un costo, pues esos gastos debían reintegrarse de alguna manera, por ello debían trabajar para este y así se consideraba su esclavo. No existía en Roma el derecho al trabajo en el sentido técnico de la expresión y por lo tanto no era regulado, no había derecho del trabajo”.⁵

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

Los romanos se preocupaban por desarrollar el derecho civil pero no las demás ramas del derecho, en todo caso la actividad principal que desarrollaban en Roma era la agricultura, pero habían otras tales como el transporte, el comercio, las llamadas profesiones liberales (jurisconsultos, ingenieros, médicos, etc.), pero en muchos casos las personas que desarrollaban esta actividad no eran ciudadanos romanos y por eso no podían ser sujetos a una relación de trabajo. Además, ellos no eran retribuidos por prestar esa actividad y únicamente se reconocían ciertos honores públicos.

- b) Edad Media: efectivamente comienza con la caída del Imperio Romano, con la invasión de los monjes católicos romanos, quienes escondieron toda la información y los conocimientos.

Por lo tanto, eran los únicos que tenían acceso a la cultura; hubo una época en que no pasó nada, el hombre se dedicó a pasar el tiempo, no progresó la ciencia ni la cultura, luego que los monjes comienzan a mostrar la cultura surge una nueva concepción de trabajo, ya no es considerado como denigrante peyorativo para el esclavo y surge una nueva concepción moral de trabajo llegando incluso a la concepción de la cualidad humana, esto gracias a una expresión de los monasterios portugueses. El ocio es el enemigo del alma y es muy importante pues esto quiere decir que el hombre tiene necesidad de subsistir, sostener a su familia y perfeccionar el grupo social, así como dedicarse al cultivo de su alma, surgiendo una idea muy interesante. Todos tienen que trabajar en la medida de

sus posibilidades, siendo ello el fenómeno social que se caracterizó en la Edad Media y consiste en el feudalismo con grandes extensiones de tierra en manos de un mismo Estado, este fenómeno hace que se muestre el atesoramiento del poder a través de dos formas:

1. El acaparamiento de tierras y propiedades (señor feudal).
2. El poder de la Iglesia Católica.

También, existían personas que realizaban otras actividades artesanales o profesionales, liberales que eran realmente el sustento de esos dos entes de poder porque eran definitivamente los que trabajaban; este sector minoritario que debían crear organismos de defensa contra el poder omnipotente de los señores feudales y de la Iglesia.

Así surgen las corporaciones que son agrupaciones de personas que tienen la exclusividad de una actividad laboral, lo que hace que los señores feudales le reconozcan su existencia y le den valor. Lo importante de estas corporaciones era su estructura jerárquica:

- Maestro.
- Oficiales y ayudantes.

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

Al final de la Edad Media se presentó un cambio en la concepción económica del hombre, se dejó de pensar que el poder económico se demuestra con el atesoramiento de tierra y surge en Europa una concepción liberal en donde la muestra del poder se presenta cuando se detectan bienes e inmuebles (muebles y piedras preciosas), ya que lo más sencillo de acceder era esto, lo cual trae como consecuencia una clase consumista en el mundo.

Hoy en día, hay la necesidad de producir más de un mismo bien, ya que no es rentable producir artesanalmente y a consecuencia de ello se presenta el hecho socioeconómico llamado Revolución Industrial.

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

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

Así, en Francia en 1791 se presenta la llamada Le Chatelier que le da carácter delictual a las asociaciones y corporaciones y el trabajo en donde no puede existir el derecho de reunión ya que pierde exclusividad en el área que maneja, lo cual afecta el poder político.

- d) Edad Contemporánea: se inicia con la Revolución Francesa a finales del siglo XVIII y las consecuencias más importante son la concesión política, surgiendo el concepto de Estado organizado. En ese tiempo, en Europa empezaron a desaparecer las pocas condiciones que habían en cuanto al trabajo, estas existían de acuerdo al liberalismo dando como origen otras concesiones como es la comunista y los medios de producción deben ser de las personas, no de las que las poseen sino de las que la hacen producir.

En el año de 1940, surge el manifiesto comunista del derecho del trabajo como programa autónomo y los principios propios habían nacido como normas propias que no se podían encuadrar en ninguna de las ramas del derecho, por lo que se presentó la



necesidad de crear una rama nueva que es lo que hoy se conoce como el derecho del trabajo.





CAPÍTULO II

2. Contrato de trabajo

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

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

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

El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se

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

demuestre lo contrario. Esa presunción, operará igualmente todavía cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio.

2.1. El contrato como acto jurídico

El contrato de trabajo es el vínculo económico y jurídico, mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de ésta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

Es el acuerdo de sujetos de derecho que manifiestan su voluntad para dar nacimiento, modificar o extinguir una relación jurídica de naturaleza patrimonial, que se inscribe en los actos jurídicos.

“El negocio jurídico es una programación objetiva de intereses y una manifestación de voluntad dirigida a un fin práctico tutelado por el ordenamiento jurídico que produce los efectos queridos por las partes y el acto jurídico es el acto humano voluntario o consciente, que tiene por fin inmediato establecer entre las personas relaciones jurídicas, crear, modificar o extinguir derechos”⁷. El acto jurídico produce una modificación en las cosas o en el mundo exterior, porque así lo ha dispuesto el ordenamiento jurídico. En un sentido estricto, tendrá los efectos queridos por las

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

partes y aquellos específicamente dispuestos por la ley, así como por los principios generales del derecho.

El negocio jurídico es una categoría más amplia que comprende todos los actos de autonomía privada donde encuentran cabida los convenios, contratos, actos no patrimoniales, testamentos, etc., y el contrato representa una especie de negocio de contenido patrimonial.

2.2. Requisitos del contrato

Son requisitos o presupuestos del acto jurídico las condiciones de quienes los realizan y la materia a la cual se hace referencia.

2.3. Sujetos

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

Todo sujeto, como parte de su personalidad, tiene la capacidad jurídica. Esta es la potencialidad de ser sujeto de efectos de derecho y se adquiere con la personalidad del sujeto. Es por tanto, aceptable decir que la capacidad jurídica se adquiere con el

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

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

Como complemento de la capacidad se encuentra la legitimación, pues no basta con ser capaz de actuar, sino que hay que estar legitimado para realizar el contrato específico de que se trate.

Esta es la calidad de un sujeto para realizar un determinado contrato, por no estarle prohibido expresamente por la ley.

2.4. Objetos

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

- a) Posible: en el sentido de que deben ser materialmente realizables por el trabajador.

- b) **Lícito:** debe adecuarse a las actividades permitidas, por no estar prohibidas por la ley, la moral o las buenas costumbres.
- c) **Por ende,** no sería válido un contrato en el que se pactase la comisión de un acto ilícito.
- d) **Determinable:** con respecto a los elementos de la prestación que no fue posible establecer en el acto de la celebración y deben fijarse con criterios objetivos.
- e) **Susceptible de valoración económica:** pues el contrato produce efectos de naturaleza jurídica patrimonial únicamente.

2.5. Formación del contrato de trabajo

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

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



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

2.6. Finalidad del contrato de trabajo

El contrato de trabajo debe tener por finalidad la prestación de una actividad personal, indeterminada o determinada. En este último caso, será conforme a la categoría profesional del trabajador si se la hubiese tenido en consideración al tiempo de celebrar el contrato o en el curso de la relación, de acuerdo a lo que señalen los estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo.

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

Se entiende por trabajo prohibido cuando las normas legales o reglamentarias hubieren vedado el empleo de determinadas personas o en determinadas tareas, épocas o condiciones. La prohibición del objeto del contrato está siempre dirigida a los empleadores.

El contrato de objeto ilícito no produce consecuencias entre las partes que se deriven de la ley de contrato de trabajo.

Aunque la prohibición del objeto del contrato se encuentra siempre dirigida al empleador, pero eso no quiere decir que el trabajador está protegido en forma total por la ley de contrato de trabajo.

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

Si el objeto del contrato fuese únicamente parcialmente prohibido, su supresión no perjudicará lo que del mismo resulte válido, siempre que ello sea compatible con la prosecución de la vinculación.

En ningún caso, tal supresión parcial podrá afectar los derechos adquiridos por el trabajador en el curso de la relación.

2.7. Derechos y deberes del contrato de trabajo

Las partes están obligadas, activa y pasivamente, no solamente a lo que resulta expresamente de los términos del contrato, sino a todos aquellos comportamientos que



sean consecuencia del mismo, resulten de la ley de contrato de trabajo, de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, apreciados con criterio de colaboración y solidaridad.

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

2.8. Derechos y deberes del empleador

- **Facultades de organización:** el empleador tiene las facultades suficientes para organizar tanto económica como técnicamente la empresa, explotación o establecimiento.

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

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



Cuando el empleador disponga medidas vedadas por ello, el trabajador le asistirá mediante la posibilidad de considerarse despedido sin causa.

- **Facultades disciplinarias:** podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador.

Dentro de los treinta (30) días corridos de notificada la medida, el trabajador podrá cuestionar su procedencia y el tipo o extensión de la misma, para que se le suprima, sustituya por otra o limite según los casos. Vencido dicho término, se tendrá por consentida la sanción disciplinaria.

El empleador, en todos los casos, deberá ejercitar las facultades que le están conferidas, así como la de disponer suspensiones por razones económicas, en los límites y con arreglo a las condiciones fijadas por la ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas de trabajo, los consejos de empresa y, si los hubiere, los reglamentos internos que éstos dictaren.

Siempre se cuidará de satisfacer todas aquellas exigencias que sean propias de la organización del trabajo en la empresa y en el respeto debido a la dignidad del trabajador y a sus derechos patrimoniales, excluyendo por completo de toda forma de abuso del derecho que pudiera llegar a presentarse. No podrán aplicarse sanciones disciplinarias que constituyan una modificación del contrato de trabajo.

- **Remuneración:** el empleador está obligado a satisfacer el pago de la remuneración debida al trabajador en los plazos y condiciones previstos en la ley de contrato de trabajo. Al respecto, en forma sintética, se puede decir que como mínimo el 80% de la remuneración del trabajador debe ser pagada en dinero; mientras que en dinero, deben ser pagadas las retribuciones fijadas en las convenciones colectivas de trabajo y el salario mínimo, vital y móvil.

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

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

2.9. Derechos y deberes de los trabajadores

- **Igualdad de trato:** el empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual,



cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de género, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda al principio de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador.

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

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

- **Derechos sobre una invención o descubrimiento:** el empleador deberá ser preferido en igualdad de condiciones a los terceros, si el trabajador decidiese la cesión de los derechos a la invención o descubrimiento.
- **Deber de obrar con diligencia:** el trabajador debe prestar el servicio con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada a las características de su empleo y a los medios instrumentales que se le provean.

- **Deber de fidelidad:** el trabajador debe observar todos aquellos deberes de fidelidad que deriven de la índole de las tareas que tenga asignadas, guardando reserva o secreto de las informaciones a que tenga acceso y que exijan tal comportamiento de su parte.
- **Cumplimiento de órdenes e instrucciones:** el trabajador debe observar las órdenes e instrucciones que se le impartan sobre el modo de ejecución del trabajo, ya sea por el empleador o sus representantes.
- **Responsabilidad de daños:** el trabajador es responsable ante el empleador de los daños que cause a los intereses de éste, por dolo o culpa grave en el ejercicio de sus funciones.

2.10. La forma y la prueba del contrato de trabajo

Es el modo a través del cual, las partes expresan su voluntad de crear un negocio jurídico.

Puede hacerse de palabra, por escrito o por actos concluyentes. Las partes podrán escoger libremente sobre las formas a observar para la celebración del contrato de trabajo, salvo lo que dispongan las leyes o convenciones colectivas en casos particulares. Los actos del empleador para cuya validez del contrato de trabajo, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo exigieran una forma



instrumental determinada, se tendrán por no sucedidos cuando esa forma no se observare. No obstante el vicio de forma, el acto no es oponible al trabajador. Es decir, el trabajador no puede perjudicarse por el hecho que falte una formalidad determinada.

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

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

2.11. Formas de contrato por tiempo indeterminado

Esta forma de contratación no tiene requisitos, es el contrato de trabajo por excelencia, resultante de aplicación todas las normas emergentes de la ley. Puede ser contratada cualquier persona que sea sometida a examen médico. Este tipo de contrato se entiende celebrado en forma verbal y no requiere de ninguna formalización.

2.11.1. Contrato de trabajo a plazo fijo

El contrato de trabajo a plazo fijo durará hasta el vencimiento del plazo convenido, no pudiendo extenderse por más de cinco años.

Las partes deberán avisar la finalización del contrato con un plazo no menor de un mes ni mayor de dos meses, esta comunicación no es necesaria para los contratos que sean por un plazo menor a treinta días.

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

Además, se deben aplicar todos aquellos exámenes médicos de ingreso al trabajador que sean llevados a cabo, los periódicos durante el contrato y los que se realizan al finalizar el contrato.

Los porcentajes de cargas sociales a pagar son idénticos a los del personal contratado por tiempo indeterminado.

2.11.2. Contrato de trabajo a prueba

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

Los convenios colectivos de trabajo pueden modificar el plazo hasta un período de seis (6) meses. Los mismos, también pueden modificar ese plazo hasta un máximo de doce

(12) meses cuando se trate de trabajadores calificados, según definición que efectuarán los convenios. En ambos casos, se aplicarán las siguientes reglas:

- **Un empleador no puede contratar a un mismo trabajador más de una vez, utilizando el período de prueba.**

De hacerlo, el empleador ha renunciado al período de prueba que se encuentre establecido legalmente.

- **El uso abusivo del período de prueba con el objeto de evitar la efectivización de trabajadores, recibirá las sanciones sobre infracciones a las leyes de trabajo de naturaleza permanente.**
- **El empleador debe registrar al trabajador que comienza su relación laboral por el período de prueba.**
- **Las partes tienen los derechos y obligaciones propias de la relación laboral, con las excepciones que se regulen legalmente. Tal reconocimiento respecto del trabajador, incluye los derechos sindicales.**
- **Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin causa, sin derecho a indemnización con motivo de la extinción.**

2.11.3. Contrato de trabajo eventual

Las características principales son que la contratación deberá responder a la satisfacción de resultados concretos, servicios extraordinarios y transitorios de la empresa, como lo sería el reemplazo del personal que este gozando de su licencia anual o de otras licencias contempladas en la ley; imponiendo la carga de la prueba del motivo de dicha contratación como primordial de la empresa, lo que genera que, la causal deba ser concreta y real, dado que en su defecto el contrato se considera como de tiempo indeterminado, con las consecuencias que ello implica.

Esta modalidad de contrato de trabajo se usa para casos especiales, en que se necesita cubrir puestos de trabajo en ciertos períodos de tiempo por necesidades especiales de la empresa o circunstancias especiales o extraordinarias.

Si no detalla específicamente la tarea extraordinaria dispuesta, será un contrato por tiempo indeterminado.

Este tipo de contratación se puede configurar también, y esto es lo más usual, por intermedio de empresas de servicios eventuales; las que serán conjuntamente con la principal, solidariamente responsables en el pago de todas las obligaciones emergentes de la realización laboral. En el supuesto que la contratación sea por intermedio de empresas de servicios eventuales, será de aplicación el período de prueba, ya que la relación de dependencia se tendrá con la empresa de servicios eventuales.

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

2.11.4. Contrato de trabajo de tiempo parcial

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

En este caso, la remuneración no podrá ser inferior a la proporcional que le corresponda a un trabajador a tiempo completo, establecida por ley o convenio colectivo, de la misma categoría o puesto de trabajo. Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias. Las cotizaciones a la seguridad social y las demás que se recauden, se efectuarán en proporción a la remuneración del trabajador y serán unificadas en caso de pluriempleo.

En este último supuesto, el trabajador deberá elegir entre las obras sociales a las que aporte, a aquella a la cual pertenecerá. Las prestaciones de la seguridad social se determinarán reglamentariamente teniendo en cuenta el tiempo trabajado, los aportes y las contribuciones efectuadas.



Las prestaciones de obra social serán las adecuadas para una cobertura satisfactoria en materia de salud, aportando el Estado los fondos necesarios a tal fin, de acuerdo al nivel de las prestaciones y conforme lo determine la reglamentación. Los convenios colectivos de trabajo podrán establecer para los trabajadores a tiempo parcial, prioridad para ocupar las vacantes a tiempo completo que se produjeran en la empresa.

2.11.5. Contrato de trabajo por grupo o equipo

Habrá contrato de trabajo de grupo o por equipo, cuando el mismo se celebre por un empleador con un grupo de trabajadores, que actuando por intermedio de un delegado o representante, se obligue a la prestación de servicios propios de la actividad de aquél.

El empleado tendrá, respecto de cada uno de los integrantes del grupo, individualmente, los mismos deberes y obligaciones del contrato de trabajo, con las limitaciones que resulten de la modalidad de las tareas a efectuarse y la conformación del grupo.

El encargado del grupo es el que pacta las condiciones en las que se va a llevar a cabo el trabajo, pero ante el empleador es igual que todos. Si el salario fuese pactado en forma colectiva, los componentes del grupo tendrán derecho a la participación que les corresponda según su contribución al resultado del trabajo. Cuando un trabajador dejase el grupo o equipo, el delegado o representante deberá sustituirlo por otro, proponiendo el nuevo integrante la aceptación del empleador. Ello, si resultare



indispensable en razón de la modalidad de las tareas a efectuarse y a las calidades personales exigidas en la integración del grupo.

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

2.11.6. Otras formas de contratación

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

Las empresas suelen negarse a invertir en la formación de los trabajadores, que probablemente no permanecerán a su servicio durante mucho tiempo. Es sabido que los trabajadores que no han recibido una formación están más expuestos a accidentes del trabajo y pueden comprometer la competitividad de la empresa que los emplea. Además, se tiene que agregar a estas consideraciones el hecho de que en algunos sectores de la actividad que emplean gran número de trabajadores desprotegidos, se genera una imagen negativa de las empresas y puede llegarse a provocar graves problemas de reclutamiento de trabajadores.





CAPÍTULO III

3. Terminación de los contratos laborales

No es el objeto de esta tesis ofrecer conceptos acabados que, de por sí, requieren de toda una investigación independiente a los efectos de concretar y concentrar todos los conocimientos acumulados a través del desarrollo histórico del derecho laboral como rama autónoma del derecho.

No obstante, se considera necesario acercarse a una definición de términos tales como relación jurídica laboral, diferenciándolo del vínculo laboral, atendiendo a los elementos característicos que distinguen ambos conceptos. Se acota además que para el presente trabajo se refiere a la relación jurídica laboral individual, es decir, a la relación personal o física entre un trabajador y su empleador.

Existen diversos criterios a la hora de ofrecer una definición de relación jurídica laboral, atendiendo a cuestiones de técnica jurídica vinculados a problemas sociales; siendo las más frecuentes, en primer lugar, aquellas que consideran que toda relación laboral es, por fuerza, una relación jurídica; un segundo grupo, estima que la relación laboral o de trabajo y relación jurídica laboral son cuestiones diferentes.

Otros, sin embargo, siguen la tesis contractual civilista que consideraba, inicialmente, a la relación laboral como una forma especial de arrendamiento de servicios, toda vez



que la relación laboral no tenía valor por sí misma. Surgen así las teorías del arrendamiento, la de compraventa, la de sociedad y la del mandato. Hasta cierto punto, llega a darle un poco de formalidad a la relación jurídica laboral.

Numerosos juristas burgueses definen la relación individual de trabajo como la articulada mediante un contrato de trabajo, y ello consiste en el intercambio continuado de una prestación de servicios y en una remuneración.

Esta relación tiene como protagonista al trabajador y al empresario, y en ella concluyen varias fuentes reguladoras que constituyen la base para el ejercicio de diferentes derechos y deberes por parte del trabajador y del empresario. Por otra parte, la mayoría de los códigos de trabajo de América Latina asumen como sinónimos la relación de trabajo y relación laboral y equiparan la relación de trabajo al concepto de contrato de trabajo.

Criterios con los que no se está de acuerdo, pues si bien es cierto que la relación tiene como protagonistas al trabajador y al empresario, se limitan como única forma de iniciar la relación laboral al contrato de trabajo, otorgándole un carácter eminentemente contractual al concepto, y se dejan fuera aquellas relaciones laborales que no se inician ni se formalizan mediante un contrato de trabajo, además de que las relaciones de representación de servicios a cambio de una remuneración no son exclusivas del derecho laboral y por tanto no identifican a este tipo de relaciones. Para la doctrina socialista, la relación laboral es aquella que se establece entre el obrero o empleado y



la empresa socialista, dentro del ámbito de un colectivo de trabajadores de una empresa y otra organización que se obliga a garantizar el trabajo al obrero o empleado, en correspondencia con su especialidad, calificación o cargo ocupacional, para pagar su trabajo y crear las condiciones necesarias para garantizar la salud y desarrollo de la personalidad del mismo.

En este caso, se considera que existe la tendencia a identificar el concepto de relación jurídica laboral con el de contrato de trabajo, además de constreñirlo a una exclusiva forma de producción socialista, ya que es importante tener claro en sí la diferencia que existe entre estos dos conceptos, porque en las sociedades modernas las relaciones laborales se encuentran reguladas por un contrato de trabajo.

“Relación jurídica laboral, son aquellas relaciones de trabajo entre empleados y empleadores, las cuales, considera, se formalizan y regulan a través de un contrato de trabajo o designación”.⁸

La definición anterior es bastante generalizadora, debido a que omite elementos importantes que han de tenerse en cuenta, necesariamente, para diferenciar la relación del vínculo laboral, no obstante reconoce la posibilidad de la existencia de la relación aunque no se haya formalizado, al reconocer que la relación jurídica laboral no se inicia sino que se formaliza mediante contrato de trabajo o designación, a la vez que incluye otra forma de formalización de la misma, criterio en que no todos los autores están de

⁸ Osorio, Saúl. **La globalización**. Pág. 15.



acuerdo. A pesar de ello, la definición no es en su totalidad completa ya que deja fuera aquellas personas electas para ocupar un cargo o desempeñar determinadas funciones en una entidad laboral, ya que no lo especifica en la definición, con la cual se establece una relación jurídica laboral independientemente de que esté sujeto a otros procedimientos para que se lleve a cabo racionalmente su elección o revocación en cuanto a su mandato.

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

El criterio anotado al inspirarse en la escuela soviética, reproduce o asume rasgos definitorios del concepto de contrato de trabajo y también asimila el vínculo laboral como sinónimo de relación jurídica laboral, al reconocer que la relación es el vínculo que se establece entre un trabajador y una entidad laboral, sin hacer distinción entre uno y otro concepto. En un primer momento, se consideró a las relaciones jurídicas laborales como los vínculos que surgen entre los individuos dentro de un marco

⁹ Montoya. Ob.Cit. Pág. 83.

específico de la actividad laboral, específicamente dentro de la esfera de la producción y los servicios. Por lo que, se concluye en que son: “Las relaciones que surgen y mantienen los hombres entre sí en el ámbito de carácter laboral, o sea, de la actividad productiva o de la prestación de servicios”.¹⁰

En un intento de atemperar el concepto a las realidades históricas del derecho laboral, se considera que es: “Aquella relación social que vincula jurídicamente la actividad de trabajo, ya sea de producción o de servicios, a un individuo que debe realizar una labor específica dentro de una estructura organizativa dada con arreglo a un orden interno impuesto, con la administración de dicha estructura organizativa la que debe retribuirle por la labor realizada y respeta sus derechos laborales”.¹¹

Queda claro para el legislador que en el derecho positivo se reconocen como términos diferentes la relación jurídica laboral y el vínculo laboral, incluso se ofrece la relación causal entre ambos, admitiendo que, primeramente, debe existir un vínculo laboral que permita el origen a la relación jurídica laboral.

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

¹⁰ **Ibíd.** Pág. 28.

¹¹ **Ibíd.** Pág. 84.

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

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

“El preaviso constituye la noticia que una parte le otorga a otra de su propósito de rescindir, vencido el lapso señalado, el contrato de trabajo que los ligaba; presupone siempre la ruptura unilateral del contrato de trabajo, por denuncia que formula una de la partes a la otra; y el hecho de que este aviso previo esté bien o mal dado, se ajuste a los términos de la ley o difiera de ellos, no deja de surtir sus efectos, por cuanto significa una notificación anticipada que una de las partes dirige a la otra sobre su propósito”.¹²

Preaviso es: “Es una institución que está destinada a prevenir situaciones que pueden producirse con la finalización o extinción del vínculo por denuncia de una de las partes”.¹³

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

¹² Cabanellas, Guillermo. **Derecho de los conflictos laborales**. Pág. 362.

¹³ **Ibíd.** Pág. 363.

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

En la gran mayoría de los países, los métodos de aplicación nacionales exigen de uno u otro modo la observancia de un período de preaviso.

El derecho a un plazo de preaviso, es el derecho que se reconoce con más frecuencia a los trabajadores en materia de terminación. Dicho derecho, suele estar garantizado en la legislación así como en los convenios colectivos.

En muchos de los países en los que se exige un plazo de preaviso antes de que pueda procederse a la terminación de un contrato de trabajo, este requisito únicamente se aplica a los contratos de duración indeterminada. Se suele considerar que los contratos de duración determinada o por obra terminan, respectivamente, cuando expira el período de trabajo previsto o cuando finaliza la obra en cuestión.

En determinados países debe remitirse a las autoridades una copia del preaviso antes de proceder a terminar la relación de trabajo con ciertos trabajadores, y puede incrementarse la duración del mismo en caso de terminación colectiva. En otras legislaciones, cuando la relación de trabajo por tiempo indeterminado finalice por despido injustificado o basado en motivos económicos o tecnológicos, el trabajador tendrá derecho a un preaviso.

¹⁴ Sendra. Ob.Cit. Pág. 76.

"En la doctrina se le ha llamado acción al poder jurídico que tiene el individuo de dirigirse a los órganos de la jurisdicción".¹⁵ Aunque para muchos juristas, ese vocablo tiene en el derecho un significado casi infinito.

"En derecho penal, acción se opone a la omisión. En derecho comercial, su significado nada tiene que ver con el penal. En el derecho civil, se utiliza seguido de nombres propios que caracterizan ciertos tipos de derechos substanciales. En el derecho administrativo denota la gestión de los administrados ante la administración. Esas mismas acepciones han variado, y son distintas en los países."¹⁶

En el derecho romano, la acción es una potestad jurídica de requerir del tribunal la satisfacción de un crédito o la entrega de una cosa; por otra, involucra el del derecho y la acción: el derecho en movimiento; con la evolución de las concepciones del derecho, varios juristas han aceptado como acción al poder jurídico del individuo de requerir de la jurisdicción la prestación de cuanto es menester para reintegrarle o asegurarle efectivamente, el goce de su derecho violado, resistido o en estado de incertidumbre.

La acción es la potestad de obtener la jurisdicción cuanto fuere necesario para la efectividad del derecho del individuo".¹⁷

En otras palabras, cuando un individuo se siente objeto de una injusticia, de algo que él considera contrario a su condición de sujeto de derechos, debe acudir ante la autoridad.

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

¹⁶ **Ibíd.** Pág. 90.

¹⁷ **Ibíd.** Pág. 34.



En la doctrina existe consenso en considerar que la acción se comporta, en el estado de derecho, como una petición a la autoridad; esa petición ante la autoridad constituye un poder jurídico del individuo, como medio necesario para obtener la prestación de la jurisdicción, lo cual no puede ser quitado a nadie, por cuanto es prohibida la justicia por propia mano.

“Es evidente que debe darse a todo sujeto de derecho la facultad de obtenerlo por mano de la autoridad, privarle de una y otra, sería negarle la justicia misma”.¹⁸

En la legislación laboral, es usual encontrar regulaciones de la acción como derecho a reclamar contra la terminación del vínculo laboral por iniciativa del empleador o patrón, específicamente, contra el despido, además de reconocerse la acción para solicitar indemnización por invalidez.

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

Las primeras normas jurídicas sobre las relaciones laborales se encuentran con el surgimiento de las relaciones de producción capitalista; régimen en el que los obreros se organizaron para luchar por reivindicaciones económicas y ventajas sociales.

Primeramente, su lucha estuvo dirigida a la duración de la jornada de trabajo, lográndose regulaciones legales a tales efectos; la clase obrera inglesa logró legalizar la

¹⁸ *Ibíd.* Pág. 36.



jornada de 10 horas, ley que fue aceptada por la mayoría de los gobiernos continentales.

Al lograr esta regulación, la clase obrera luchó entonces por el descanso semanal, el nivel de los salarios, la protección de los menores y mujeres y las condiciones de trabajo.

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

La terminación del vínculo laboral o de las relaciones jurídico laborales no deben considerarse como un hecho negativo, pues puede ser expresión del desarrollo de las relaciones laborales. Al existir la tendencia, en el plano internacional, de considerar al contrato como principal o única forma de formalizar la relación laboral, las causas que su legislación positiva recoge para dar por terminado el contrato de trabajo son las mismas que la jurisprudencia reconoce para dar por terminada la relación laboral.

El convenio número 158 de la Organización Internacional del Trabajo, de Protección contra el despido injustificado, recoge, además de las causales del despido, la necesidad de regular un término “razonable” de aviso previo al trabajador.

Las legislaciones de los diferentes países han establecido como norma, la regulación del término del aviso previo y la consiguiente indemnización del empleado o trabajador cuando esta formalidad se quebranta, puesto que no se cumple con esa medida ya que lo que se busca es proteger al trabajador de cualquier despido injustificado.

En Guatemala, se regulan que son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

- a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores.
- b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina.
- c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra



su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo.

- d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; asimismo cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos.

- f) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del Artículo 63.

- g) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario. La justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de reanudarse las labores, si no se hubiere hecho antes.

- h) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de

los trabajos, le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores.

- i) Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del Artículo 64, o del reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito.

No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono.

- j) Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee. También, puede ser presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado.
- k) Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional por sentencia ejecutoriada.
- l) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.



- m) Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, queda a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades penales comunes.

3.3. El término del contrato de trabajo

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

3.4. Por mutuo acuerdo de las partes

No se permite bajo ningún punto de vista el derecho a indemnización legal. Ello, sin perjuicio de lo que acuerden las partes. Tampoco se otorga el derecho a subsidio de cesantía.

3.5. Renuncia del trabajador

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



3.6. Muerte del trabajador

La prestación laboral tiene la característica de ser personal por lo que al fallecer el trabajador se extingue, no se señala el derecho a indemnización, salvo que esté pactado expresamente en el contrato individual o colectivo.

3.7. Vencimiento del plazo convenido

Únicamente puede aplicarse a los contratos a plazo fijo y no se permite el derecho a indemnización legal ni subsidio de cesantía. El vencimiento del plazo convenido no puede aplicarse cuando un contrato a plazo fijo ha pasado a ser indefinido.

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

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

3.9. Caso fortuito o fuerza mayor

Catástrofes, accidentes, Decretos o leyes que signifiquen la paralización total o parcial de la empresa.



No permite el derecho a indemnización, pero si otorga el derecho a subsidio de cesantía.

3.10. Despido del trabajador por faltas cometidas

Cualquier trabajador puede ser despedido de inmediato, sin derecho a indemnización y sin derecho a subsidio de cesantía, si cae en una o más de las causales establecidas en el Código de Trabajo.

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

1. Falta de probidad en el desempeño de sus funciones, vías de hecho (agresiones físicas), ejercidas en contra del empleador o cualquier trabajador que se desempeñe en la empresa, injurias proferidas al empleador o conducta inmoral que afecte a la empresa. Puede aplicarse en caso de peleas, insultos, hurto, etc., siempre que sean faltas realmente graves y debidamente comprobadas. Estas son causal con las que los tribunales de trabajo son especialmente exigentes al momento de decidir si el despido fue o no justificado.

Normalmente, los tribunales fallan a favor del trabajador en estos casos, ya que aplican la ley que exige que los hechos en que se funda la causal deben ser graves y absolutamente acreditados.

2. Negociaciones del trabajador dentro del mismo giro del empleador, siempre y cuando estén prohibidas por escrito dentro del contrato individual. Por ejemplo, vender en forma independiente el mismo tipo de producto que fabrica la empresa, estando prohibido en el contrato.
3. Inasistencia sin justificación dos días seguidos, dos lunes en el mes o tres días en el mes. No basta que haya existido la falta, esta debe ser sin justificación.

Ello, puede ser enfermedad de un hijo, muerte de un familiar cercano, la propia enfermedad del trabajador, la que se puede probar por cualquier medio. En caso de enfermedad no es estrictamente necesario acreditarla con una licencia médica. También, el empleador puede poner término al contrato por la inasistencia de un día sin aviso previo o justificación, del responsable de una faena o actividad que signifique una grave perturbación en la obra.

4. Abandono, negándose a trabajar en las faenas convenidas en el contrato o saliendo sin permiso ni justificación del sitio de la faena durante las horas de trabajo. Si el trabajador tiene una justificación para abandonar el trabajo, no puede ser despedido.



5. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o funcionamiento de la empresa o a la seguridad, actividad o salud de los trabajadores.
6. Perjuicio material intencional (sabotaje), en instalaciones, máquinas, útiles, productos o mercaderías.
7. Incumplimiento grave de las obligaciones del contrato individual. En esta causal, se incluyen todas las infracciones a las obligaciones esenciales del contrato no incluidas en los numerales anteriores, pudiendo invocarse respecto de atrasos reiterados y graves, inasistencias reiteradas y negligencias inexcusables.

No basta que el trabajador incurra en un incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato. La infracción debe ser grave.

3.11. Despido del trabajador sin que haya cometido falta

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

Esta causal puede ser aplicada por problemas económicos de la empresa, cambios tecnológicos, modernización, racionalización, la adecuación laboral o técnica del trabajador, lo que impone al empleador la obligación y la necesidad de capacitar a su



personal. Por otro lado, se prohíbe el despido por invalidez total o parcial. También, permite el derecho a subsidio de cesantía.

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

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

3.12. El finiquito

El finiquito, para que pueda ser presentado por el empleador como prueba de la aceptación del trabajador de la causal de despido y de la liquidación, tiene que ser firmado por el trabajador ante el presidente del sindicato al cual está afiliado.

También, puede hacerlo ante un ministro de fe que puede ser un inspector del trabajo o bien a través del correspondiente notario público, en cuyo caso deberá el trabajador ratificarlo. Si en el finiquito se pacta el pago de las indemnizaciones por años de servicios en cuotas, deberá ser ratificado ante el inspector de trabajo. Si el finiquito no



ha sido firmado o ratificado ante ministro de fe, el trabajador puede todavía reclamar ante los tribunales por despido injustificado o por el no pago de todos sus derechos.

Pero, si ha sido firmado ante ministro de fe, termina con todos los derechos del trabajador, a menos que se deje constancia en él, antes de las firmas, de las deudas que queden pendientes o de la reserva de algún derecho.

3.13. Pago de las indemnizaciones por términos del contrato

Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el Artículo 77, el patrono debe pagar a éste una indemnización, hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales.

La indemnización por tiempo servido se rige, además, por estas reglas:

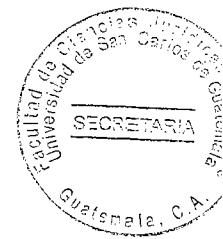
- a) Su importe no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni puede ser embargado, salvo en los términos del Artículo 97.
- b) Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tengan de vigencia el contrato o el tiempo que haya trabajado, si no se ha ajustado dicho término.



- c) La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas que según este Código suspenden y no terminan el contrato de trabajo.

- d) Es nula *ipso jure* la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse.

- e) El patrono que despida a un trabajador por causa de enfermedad o invalidez permanente o vejez, no está obligado a satisfacer dicha indemnización, siempre que el asalariado de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) y quede devengando, desde el momento mismo de la cesación del contrato, una pensión de invalidez, enfermedad o vejez, cuyo valor actuarial sea equivalente o mayor a la expresada indemnización por tiempo servido.





CAPÍTULO IV

4. La globalización de la economía

“La creciente rivalidad internacional, la aceleración de la innovación tecnológica, el proceso de unión económica europea, el incremento de las importaciones procedentes del Sudeste Asiático, la integración creciente de los distintos mercados financieros internacionales, la aprobación del acuerdo de libre comercio entre Canadá, México y Estados Unidos y la mayor cooperación económica a nivel internacional son fenómenos de rabiosa actualidad que marcan un auténtico punto de ruptura con la evolución económica internacional hasta hace muy pocos años.”¹⁹

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

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

¹⁹ Canals, Jordi. **Nuevo orden internacional**. Pág. 5.



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

La crisis económica de los años noventa no únicamente es explicable por los altos tipos de interés en Alemania, sino por la globalización de la economía que vino a afectar a nivel mundial.

El exceso de rivalidad generada, la aparición de nuevas tecnologías y las acciones proteccionistas, han contribuido a que la crisis actual no sea puramente coyuntural sino el reflejo de cambios estructurales que se vienen produciendo en la economía mundial.

La globalización plantea dos retos a las empresas: les abre nuevas oportunidades de expansión en el exterior llevando a otros mercados su producto y le añade complejidad a la dirección de las empresas por la competencia que se va a llegar a tener .

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

²⁰ Montoya. **Ob.Cit.** Pág. 16.

4.1. La globalización y sus características

En la última década del siglo XX, se hizo más evidente el fenómeno de la globalización de los mercados, de la internacionalización de las empresas y por ende del capital. Por ello, cada vez es más necesario tener una visión cosmopolita e internacional de la actividad económica: la internacionalización de las empresas y de la economías macro y micro.

En otros términos, se debe repensar en los conceptos y estrategias económicas dentro de un modelo de economía abierta.

Factores como la globalización económica entendida como mundialización o la desregulación de la economía entendida como mundialización o la desregulación de la economía adquieren toda su relevancia. “La globalización de los mercados es causa y consecuencia del fenómeno universal de la internacionalización de las empresas”²¹. No es este un proceso nuevo, ha existido desde hace siglos con períodos de auge espectacular. Sin embargo, lo característico de ahora es: la rapidez e intensidad con que se extiende.

La internacionalización de las empresas y los problemas que de ella se derivan son cuestiones que merecen la atención de gobierno, empresarios, académicos y medios de información. Su importancia radica en la rapidez e intensidad con que ha irrumpido la

²¹ Osorio. **Ob.Cit.** Pág. 2.



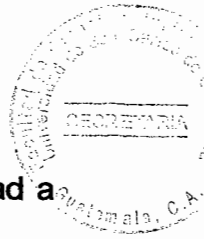
última década y la competencia que ello supone para las empresas locales ya que el campo en el cual se va actuar es más amplio.

La globalización de la vida económica internacional afecta de manera directa a las empresas creándole retos por la creciente presencia de las empresas extranjeras en el mercado nacional.

La complejidad que la globalización impone la dirección de las empresas y restricciones que impone a las políticas económicas nacionales. Por lo anterior, la crisis de los años noventa no solamente es explicable por las altas tasas de interés, la globalización de los mercados, el exceso de rivalidad coyuntural, sino por el reflejo de cambios estructurales de la economía mundial.

La globalización tiene tres dimensiones principales:

- a) Financiera: la dimensión financiera de la globalización la cual se acelera en los años 70 y tuvo como factor detonante el conjunto de servicios que empezó a ofrecer a nivel internacional la Banca Norteamericana desde la década de los años 60.
- b) Comercial: se refiere a que el comercio ha sido el principal detonante de la intercomunicación internacional, permitiendo que un producto fabricado llegue de un extremo del mundo a otro en condiciones óptimas para satisfacer al cliente. La



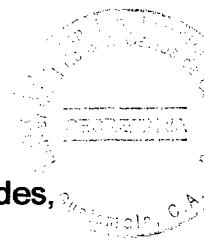
expansión sin precedentes del comercio mundial se produce con posterioridad a la segunda guerra mundial.

- c) Política: "La creación de bloques económicos regionales entre los que se destacan el mercado Europeo (1992), el NAFTA, MERCOSUR, etc".²²

La globalización del sector financiero y de los mercados financieros se inicia en la década del 60, cuando los bancos norteamericanos empezaron a ofertar en el exterior, servicios tales como: préstamos, gestión de divisas, negocios internacionales, valores, etc. La captación de los petrodólares en la década del 70 contribuyó en gran medida a esta globalización. Un hito fue la transformación de los mercados financieros de futuros y la desregulación y modernización de los mercados financieros nacionales.

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

²² Osorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Págs. 34 y 35.



Estas medidas no tienen nada que ver con los precios sino con las cantidades, importaciones preferenciales e inciden directamente sobre sectores específicos como la agricultura, los textiles, la siderúrgica y son:

- La creciente rivalidad internacional de países y de empresas.
- La permanente aceleración de la innovación tecnológica y el avance de la ciencia.
- El proceso de la unión económica europea.
- El incremento de las importaciones procedentes del sudeste Asiático.
- La creciente integración de los diferentes mercados financieros internacionales.
- La aprobación del acuerdo de libre comercio NAFTA (Usa, Canadá, México).
- La mayor cooperación económica a nivel internacional.

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



simultáneamente causa y consecuencia del fenómeno universal de la internacionalización de las empresas”. La globalización de la vida económica afecta a las empresas de manera directa. En primer lugar, les abre nuevas oportunidades de expansión en el exterior. La creciente presencia de empresas extranjeras en mercados locales, vía exportaciones o inversión directa son un reto a las empresas locales que conllevan mayor rivalidad, incentivan la competencia en precios y presionan de manera constante la mejora en la calidad de los productos.

La rivalidad que provoca la globalización supone no solamente una caída en los precios y beneficios, sino también un exceso de capacidad productiva en muchos sectores de la economía, lo cual genera: estrechamiento de los márgenes empresariales, caída de la inversión e incremento del desempleo. De allí, que los cambios que impone la globalización implican que algunos países y sus empresas mejoren o empeoren su posición económica.

El segundo reto que impone la globalización es la complejidad que añade a la dirección de las empresas, debido a que no es lo mismo administrar y comercializar dentro de las fronteras de un país, que tener presencia en los mercados internacionales con costumbres y hábitos diferentes en el consumidor, características propias de la distribución y comercialización, legislación diferente, comportamiento propio de las economías y sus mercados, etc. Un tercer reto es que la globalización incide en la sociedad civil al ofrecer una mayor disponibilidad de bienes y servicios que inducen a una creciente aceptación de lo foráneo, de la inversión extranjera y de nuevas

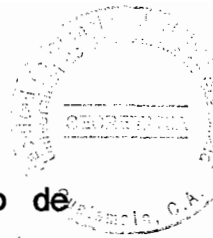


tecnologías que van a llegar a formar parte en el mercado con las que no se contaban con anterioridad, lo cual supone un profundo cambio social y cultural porque debe de acoplarse a lo nuevo.

4.2. Diferentes aspectos de la internacionalización de las empresas

Hasta hace poco la internacionalización de las empresas presentaba dos aspectos específicos: los flujos comerciales (exportaciones e importaciones de bienes y servicios) y los flujos de capital de un país a otro (inversión directa y prestamos). Junto a estos aspectos en los últimos años han aparecido, hechos adicionales, que son los que acentúan el proceso de globalización:

- a) Alto endeudamiento en mercados internacionales por parte de gobiernos y empresas, debido a las restricciones crediticias internas y a la abundancia de recursos en el exterior.
- b) Flujos financieros procedentes del crecimiento de inversiones en cartera de corto y largo plazo, por inversores institucionales como: fondos pensionales, compañías de seguros y fondos de inversión.
- c) Flujos financieros relacionados con el desarrollo de nuevos instrumentos financieros y cobertura de riesgos en divisas, tales como: opciones, futuros, y swaps.



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

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

4.3. La globalización en Latinoamérica

La volatilidad de los flujos de capitales característica de la tercera fase de globalización que se ha reflejado en América Latina es referente a una acentuada inestabilidad del crecimiento económico.

Por lo tanto, las autoridades han tenido problemas para garantizar la estabilidad real de las economías frente a las acentuadas variaciones de la liquidez internacional.

Esto refleja no únicamente problemas propios del manejo macroeconómico pro-cíclico que se ha tenido a generalizar en la región, sino también la ausencia de una institucionalidad financiera internacional apropiada, que ayude a corregir la inestabilidad de los mercados financieros y las enormes asimetrías que caracterizan el desarrollo financiero y el comportamiento macroeconómico de los países desarrollados y en desarrollo. Durante el decenio de 1970, la expansión del crédito internacional permitió a



las economías crecer con elevados déficit, en cuenta la corriente de la balanza de pagos y estructuras de gastos y precios relativos insostenibles, que culminan con la crisis de la deuda que afectó.

En los años ochenta, el paso de una transferencia neta de recursos positiva, se reflejó a una transferencia notablemente negativa que se tradujo en una década relacionada con la materia de desarrollo económico, ya que no se cuenta con esa pérdida.

La expansión del producto, a una tasa media anual de 5.6% en los años setenta, fue seguida por graves crisis externas, fiscales y financieras, que condujeron a la adopción de una serie de programas de ajuste y estabilización para poder solucionar la problemática que estaba aconteciendo en esa época y ejercieron una importante influencia en el crecimiento del PIB regional (1.2%).

En los años noventa, el renovado pero volátil acceso a los flujos internacionales de capitales dio origen a ciclos breves de crecimiento, interrumpidos por períodos de desaceleración o franca recesión.

La consecuencia neta fue un crecimiento regional inestable, del 2.9%. Aunque notables por sí mismos, los logros en materia de control fiscal, reducción de la inflación y aumento de la credibilidad en las autoridades macroeconómicas, no se han traducido, por lo tanto, los procesos de crecimiento económico dinámico y estable se presentan en la mayoría de los países de la región.



4.4. Efectos de la globalización sobre el empleo

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

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

Ya al iniciarse la década de los noventa, la base productiva de este sector comenzó a experimentar transformaciones profundas que reflejan dichos efectos de la apertura comercial sobre el sector industrial.

Basándose en los resultados de una encuesta realizada por PREALC/OIT a algo más de 300 establecimientos industriales del Gran Santiago en 1990, se destaca particularmente la relación estrecha entre las orientaciones exportadoras de las



empresas cuyas ventas al exterior excedían el 15% del total, el 55% eran empresas que habían desarrollado una estrategia total de productividad (aplicación, simultáneamente, de cambios técnicos y cambios organizacionales), mientras en el otro extremo, no se registró ninguna empresa con una proporción importante de sus ventas orientadas hacia la exportación y que no hubieran introducido ningún cambio.

Los datos disponibles avalan claramente un cambio de tendencia en las estrategias empresariales que se llevaron a cabo por parte del sector industrial en función de la apertura comercial y de la inversión extranjera.

Ello, para poder llevar a cabo el cumplimiento de distintas metas; desde un crecimiento de la producción industrial caracterizado por la capacidad instalada y el uso extensivo de la mano de obra, hacia una estrategia productiva que procura incrementar sostenidamente la productividad mediante una mayor tecnificación, capacitación y una reorganización de los procesos productivos y del trabajo. Otros autores, explican el cambio en la estrategia productiva de las empresas que se inicia a principios de los años 90, dentro de un contexto más amplio que la sola apertura, es decir, vinculan este fenómeno con el inicio de la llamada segunda fase exportadora que se diferencia de la primera al incorporar su procesamiento a las exportaciones de materias primas y aumentar el envío de manufacturas no basadas en recursos naturales. Resulta evidente, que la transformación competitiva de la economía nacional y, en particular, la profundización del proceso de flexibilidad del uso de la fuerza de trabajo, afectan al empleo tanto en términos cuantitativos como cualitativos.

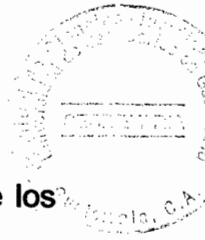


4.4. Crecimiento de la pobreza y la desigualdad debido a la globalización

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

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

En realidad, es posible que la brecha se haya reducido. Se infiere sorprendentemente que existe un contraste entre lo que podría denominarse la brecha de ingresos y la brecha entre los indicadores del desarrollo humano. Actualmente, el nivel de ingresos



(ajustados por la inflación) de los países pobres es aún mucho más bajo que el de los grandes países en 1870, y además la brecha de ingresos se ha ampliado.

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

Sin embargo, aunque la brecha entre los indicadores del desarrollo humano se ha reducido a largo plazo, son demasiadas las personas que están quedando fuera de contexto.

La esperanza de vida puede haber aumentado, pero para muchos la calidad de vida no mejoró y sigue igual.

Lo peor de todo es que hay otros factores que afectan, y muchos aún se encuentran sumidos en la indigencia.

4.5. La globalización y los trabajadores de los países avanzados

También, en las economías avanzadas la globalización suscita inquietud. Se tiene que determinar en qué medida existe, cómo se piensa, el riesgo de que los trabajadores de alta remuneración pierdan su empleo y que la demanda de trabajadores menos



calificados disminuya debido a la competencia que plantean las economías de bajos salarios, así como si son los cambios que se están produciendo en estas economías y sociedades el resultado directo de la globalización.

Las economías están en constante evolución y la globalización es una de las diversas tendencias que caracterizan esta evolución. Hay otras tendencias que pueden destacarse: a medida que las economías industriales maduran, se orientan cada vez más hacia los servicios para atender las cambiantes necesidades de sus habitantes y, además, necesitan mano de obra más calificada. No obstante, todo lleva a pensar que estos cambios tendrían lugar, aunque no necesariamente al mismo ritmo con independencia de la globalización.

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

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



reciclar sus aptitudes e incorporarse a industrias nuevas por la falta de obtener una capacitación que los haga aptos para poder llevar a cabo la nueva tecnología.

Es ventajoso para el conjunto de la economía, aplicar políticas que favorezcan la globalización mediante una mayor apertura de la economía y que, al mismo tiempo, se orienten decididamente a asegurar que los beneficios de estas aperturas estén ampliamente distribuidos.

Las autoridades deben centrarse en dos campos importantes que van a ayudar grandemente a las empresas:

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

4.6. Los impactos de la globalización en el mundo laboral centroamericano

A nivel latinoamericano se puede decir que el empleo formal está en crisis, ya que se observa un desregulación laboral y la pérdida de peso del empleo público, aunque en



Centroamérica, no hubo una centralidad del empleo formal tan clara, ni una legislación laboral actualizada y respetada.

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

Por último, se tiene el fenómeno de la transnacionalización de la acción laboral, que debe ser analizada de varios puntos de vista, como el cuestionamiento del Estado como garante de los derechos laborales y la emergencia de entidades no gubernamentales en la resolución de conflictos, una mayor presencia de agentes no sindicales en la resolución de conflictos, una mayor presencia de agentes no sindicales en la resolución de conflictos que cuestionan el monopolio de las organizaciones sindicales, los limitados éxitos de estos casos, una mayor transnacionalización con la incorporación de actores centroamericanos en redes internacionales de activismo laboral y por último que Guatemala mantiene su excepcionalidad debido a varios factores.

4.7. Desempleo y migración transnacional

La tendencia excluyente de la realidad laboral ha generado fenómenos como el desempleo y la migración transnacional. Las tasas de falta de empleo urbano son variables y distintas, mientras en El Salvador y Costa Rica aumenta en el resto de la



región disminuye, lo cual no debe verse como una generación de empleo en esos países efectiva, sino la migración hacia otros países como Costa Rica. Esto muestra, un ajuste del mercado de trabajo y la como globalización cuestiona el carácter nacional de los mismos.

4.8. Economía de la pobreza y dinámicas locales

En Centroamérica ha debido autogenerarse empleo, lo que constituye una economía de pobreza: pobres produciendo para pobres. Tanto en el sector rural como en el urbano hay porcentajes importantes, siendo la principal ocupación la de carácter informal. Esto conlleva a la creación de economías locales, que son por los cambios transnacionales ante la escasez de oportunidad en el mercado laboral. En este contexto, se agrupan empresas donde la mano de obra circula sin restricciones, los mercados de trabajo se vuelven más complejos traspasando el empleo tradicional y moderno. No sigue patrones con respecto al acceso, remuneración y equidad del empleo, existiendo relaciones laborales precarias en las que no se cuenta con una organización.

4.9. Las relaciones de trabajo en la globalización

La presente tesis pretende abordar los efectos fundamentales de tres perspectivas analíticas en torno a las relaciones de trabajo que se prefiguran en la era de la globalización. Las tres corrientes que interesa analizar son las siguientes: la



posmarxista, entendiendo por tal, los desarrollos posteriores a las ideas orinales de Karl Marx; las neoclásicas que se desprenden fundamentalmente de la escuela de Von Hayek y Friedman y finalmente, la perspectiva postmoderna, en particular, los aportes que en este sentido brindan Antonio Negri, Hardt y otros de la misma tendencia. Mediante el análisis de estos enfoques, se pretende esclarecer las distintas concepciones e interpretaciones que pueden tener los mismos fenómenos pero bajo supuestos teóricos radicalmente diferentes.

Ello, conduce a tener como punto de partida que las relaciones de trabajo en la presente era del capitalismo global se presentan con una diversidad de fenómenos y procesos difíciles de interpretar y generalizar, perfilándose muchos de ellos, como tendencias de dudoso desenvolvimiento.

Es por tanto muy importante y de gran interés el abordaje y el análisis a fondo de la diversidad de enfoques y teorías que se llevan a cabo en cuanto a las relaciones de trabajo en el presente, ya que ayudarán al desarrollo, para ir así alimentado y enriqueciendo de diferentes formas la discusión, la investigación y las polémicas para que de alguna manera se amplíe el conocimiento.

4.10. La perspectiva marxista

“La década de los ochenta presencié, en los países del capitalismo profundas transformaciones en el mundo del trabajo, en su forma de inserción en la estructura



productiva, en las formas de representación sindical y política. Han sido tan intensos los cambios, que hasta se puede afirmar que la clase que vive del trabajo ha sufrido la más aguda crisis de este siglo, que ha afectado no únicamente su materialidad, sino que ha tenido repercusiones en su subjetividad y en la relación de estos niveles, ha afectado su forma de ser.”²³

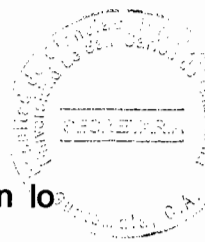
Se basa en el análisis de las repercusiones e impactos que ha tenido en el mundo del trabajo las innovaciones tecnológicas de los últimos años, así como las transformaciones del modelo productivo fordista y su desplazamiento por el posfordista, cuya experiencia más notable la constituye la especialización flexible.

“Se observa, en el universo del mundo del trabajo en el capitalismo contemporáneo, un múltiple proceso: por un lado se ha verificado una desproletarización del trabajo industrial, y fabril en los países del capitalismo avanzado.

En otras palabras, hubo una disminución de la clase obrera industrial tradicional. Pero, paralelamente, se ha efectuado una importante expansión del trabajo asalariado, a partir de la enorme ampliación del salario en el sector de servicios y se ha verificado una creciente incorporación del contingente femenino en el mundo obrero, se vive también una proletarización intensificada. El más brutal de esas transformaciones es la expansión, sin precedentes en la era moderna, del desempleo estructural.”²⁴

²³ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho sustantivo individual y colectivo**. Pág. 25.

²⁴ Coltro Antunes, Ricardo Luis. **Los sentidos del trabajo**. Pág. 25.

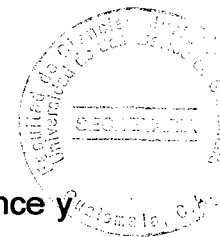


En suma, para este autor, el trabajo en la era de la globalización se resume en lo siguiente:

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

En cuanto a las repercusiones que estas transformaciones del mundo del trabajo han tenido en las subjetividades y en el movimiento sindical, se señala que la clase trabajadora se ha convertido en heterogénea, fragmentada y compleja.

Y en cuanto a sus movimientos, estos han experimentado una significativa intromisión, que se aprecia en la reducción de las tasas de sindicalización a nivel mundial, fenómeno este que denomina desindicalización. Junto con todo ello, aparecen las



tendencias hacia el allanamiento sindical o sindicalismo horizontal de mayor alcance y que agrupa a las esferas gremiales.

Finalmente se señalan las tendencias en las relaciones de trabajo contemporáneas:

1. La individualización de las relaciones de trabajo.
2. La desregulación y la flexibilidad laboral.
3. El agotamiento de los sindicales, con tres variantes:
 - 3.1. El modelo anglosajón que apunta a la eliminación de los sindicatos.
 - 3.2. El modelo alemán basado en las relaciones tripartitas.
 - 3.3. El modelo japonés basado en el sindicato de empresa.

Otros autores conciben la actual fase del capitalismo mundial como un proceso de extensión de la ley del valor marxista y, por ende, de la superexplotación del trabajo generalizada.

“La superexplotación, en cuanto régimen de explotación del capital en las sociedades dependientes y subdesarrolladas, se está convirtiendo también en un régimen de

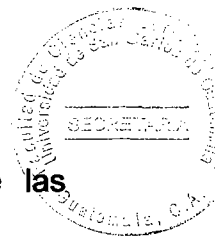


explotación de la fuerza de trabajo en los países capitalistas desarrollados con el fin de contrarrestar los efectos perniciosos de la larga depresión de la economía mundial en sus declinantes tasas de crecimiento, de rentabilidad y de producción de valor y de plusvalía.²⁵

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

- a) El aumento de la explotación del trabajo es una ofensiva del capital para contrarrestar la tendencia decreciente de la tasa de ganancia que se agudiza en los últimos años.
- b) Para el aumento de la plusvalía el capital se vale de la eliminación de los sistemas de seguridad social, la desregulación y flexibilización del trabajo, así como, la eliminación de los derechos laborales.
- c) La globalización implica una agudización del proceso de transnacionalización de la economía capitalista y una mayor concentración de capital, cobrando vigencia en este escenario la ley marxista del valor.
- d) La superexplotación del trabajo es una tendencia generalizada en todo el sistema mundo capitalista y no limitada a los países periféricos.

²⁵ Sotelo Valencia, Adrians. **Las relaciones de trabajo en la globalización.** Pág. 23.



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

- f) Debido a un debilitamiento de la estructura sindical mundial y de las luchas obreras, el curso ulterior que han asumido las políticas reestructuradoras del capital se concentra en tres dimensiones. Las mismas, son referentes a tendencias muy fuertes a la rebaja de los salarios, aumento de la explotación y superexplotación en todas sus facetas, y extensión de la precarización del trabajo como un fiel reflejo de la imposición de la flexibilidad laboral.

Los planteamientos de estos autores marxistas resultan muy similares, coinciden en reivindicar la visión marxista del trabajo en los tiempos de la globalización, cumpliéndose en buena medida las premisas de la ley del valor trabajo; explotación, desempleo, disminución de los salarios y deterioro de la calidad de vida y de los derechos de los trabajadores. También, reconocen la debilidad del movimiento sindical y que esta decadencia de la resistencia de los trabajadores ha favorecido los procesos de desregulación flexibilización del trabajo.

4.12. La perspectiva neoliberal

Las tendencias del trabajo contemporáneo vistas como nefastas y pesimistas bajo óptica marxista adquieren otro carácter en la perspectiva neoliberal.



La obsesiva preocupación por el mercado económico ha dado lugar a una angosta interpretación del concepto de interés personal como egoísmo miope, como el exclusivo interés por las ganancias materiales inmediatas.

Esta concepción del individualismo será el punto de partida para configurar escenarios positivos en la era de la globalización, las bases en la que se sustenta este optimismo no son otras que el desmoronamiento del Estado regulador, el fin de la rigidez del mercado de trabajo y el imperio del mercado.

El Estado regulador es una fuente de problemas, y su lugar debe ser tomado por el mercado: únicamente el mercado puede realizar de manera adecuada la asignación de recursos, pues ninguna persona o conjunto de personas podría lograr el conocimiento perfecto de todas las circunstancias que están actuando en el mercado a cada momento.

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

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



De la teoría clásica, se desprende que el mercado es un sistema de asignación de recursos escasos en el cual los individuos en competencia persiguen sus propios intereses.

Los agentes, provistos con mercancías y dinero, expresan sus preferencias, sus deseos y necesidades, sus demandas, e intercambian dotaciones, productos, trabajo, dinero. En su interacción se genera un sistema de precios que actúa como un sistema de señales para la coordinación de actividades.

No hay ninguna instancia central. Los precios se convierten por esa vía en un modo de transmitir información. Se sabe que hay que producir, para quién y en qué cantidad. Nadie está interesado en satisfacer las necesidades de nadie, pero cuando persigue sus propios intereses se ve obligado a atender la demanda de los demás y a hacerlo de modo eficiente, pues, de otro modo, la competencia se encargará de expulsarlo. En ese marco competitivo la distribución del producto social aparece vinculada con la aportación de cada uno.

El trabajo adicional iguala el posible beneficio. De modo que el ingreso del trabajador parece relacionarse directamente con su aportación.

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



equilibrio provocado por cualquier interferencia ajena al funcionamiento natural del mercado de trabajo.

En tal perspectiva, los sindicatos son vistos también como una interferencia, la flexibilidad se convierte en solución frente a estas indeseables intervenciones. De allí, las propuestas de reformar que en este sentido se le hacen a la mayoría de las leyes que protegían el mercado de trabajo.

Los neoliberales conciben que el desempleo sea causado por la existencia de mercados de bienes y trabajo que son el resultado en parte, de una regulación excesiva e inadecuada.

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

A partir de las transformaciones que implica la globalización, los neoliberales pueden construir un escenario optimista que se puede resumir en lo siguiente:

“Como solución mágica para la recuperación del pleno empleo se desplaza hasta allí un drástico medicamento político que combina una elevada estabilidad monetaria, unas subidas salariales moderadas y un reducido margen de huelga dentro de una situación



mínima que se limita a la creación de condiciones marco competitivas y sociales junto con un elevado grado de responsabilidad por parte de los ciudadanos y los empresarios. En cambio, las políticas laborales del Estado asistencial (programas de empleo, reforzamiento de las prestaciones estatales, etc.) aparecen como obra del diablo, tras un breve lapso de mejoras, empeoraría a buen seguro el problema del paro.

En el ámbito del mercado laboral, países como E.E.U.U., Noruega, Nueva Zelanda, Portugal o los recientemente enlazados países bajos presentan en general una participación estatal netamente inferior; una clara reducción de cargas fiscales e impuestos, un nivel de inversión elevado, salarios bajos con una conflictividad laboral mínima y un fuerte crecimiento de la fuerza de trabajo a tiempo parcial.²⁶

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

4.13. La perspectiva posmoderna

Aunque la perspectiva posmoderna se nutre de varios enfoques, lo planteado por Negri, Hart y Lazzarato, en torno a la nueva sociología del trabajo en la era de la globalización. Negri y Hart, establecen diferencias fundamentales entre la “economía fordista” y la

²⁶ *Ibíd.* Pág. 87.

“economía posmoderna”. La primera, la consideran como un modelo de producción en el que la información y la comunicación entre productores y consumidores era escasa y relativamente lenta.

Mientras que la economía pos-moderna, se caracteriza por ser altamente comunicacional e informacional. La idea fundamental de estos autores gira en torno al predominio en la sociedad contemporánea del “trabajo inmaterial y afectivo”:

“Puesto que la producción de servicios no resulta en bienes materiales ni durables, se define al trabajo implicado en esta producción como trabajo inmaterial es decir, trabajo que produce un bien inmaterial, tal como un servicio, un producto cultural, conocimiento o comunicación. El otro lado del trabajo inmaterial es el trabajo afectivo de la interacción y el contacto humano. Los servicios de salud, por ejemplo, descansan centralmente sobre el trabajo afectivo y de cuidado, y la industria del entretenimiento está también enfocada en la creación y manipulación del efecto. Este trabajo es inmaterial, a pesar de que sea corporal y afectivo, en cuanto que su producto es intangible, un sentimiento de comodidad, bienestar, satisfacción, excitación o pasión. Categorías tales como “servicios personales” o servicios de proximidad son utilizados a menudo para identificar esta clase de trabajos, pero lo realmente esencial para ellos es la creación y manipulación de afectos. Esa producción, intercambio y comunicación afectiva se asocia generalmente con el contacto humano, pero dicho contacto puede ser real o virtual, como en la industria del entretenimiento.”²⁷

²⁷ Michael Hardt, Antonio. Imperio. Pág. 75.



Los autores señalan que el crecimiento de las importaciones de países con bajo nivel salarial ha causado la destrucción de empleos industriales, intensivos en trabajo, en los países desarrollados, generando con ello, al mismo tiempo, desigualdades salariales. Del mismo modo, los flujos crecientes de inversiones extranjeras directas hacia países periféricos, que buscan aprovechar los bajos costos salariales y producir manufacturas más baratas, producen el mismo efecto sobre el mercado de trabajo interno de los países industrializados.

Los autores introducen el concepto de multitud, en lugar de los términos tradicionales, proletarios, de trabajadores y de clase obrera, etc. Con ello, pretenden dar cuenta de las transformaciones cualitativas sufridas por la fuerza de trabajo desde los años setenta.

Este cambio consistiría esencialmente en la hegemonía del trabajo inmaterial sobre el conjunto de la fuerza de trabajo. La "multitud" sería, pues, un nuevo sujeto productivo "libre y autónomo", ya no situado en la fábrica o el lugar de trabajo sino en toda la sociedad. Esta constituye una sobreestimación del papel de la intelectualidad y de los sectores más calificados de los asalariados.

El término multitud describe a un proletariado que se ha vuelto más heterogéneo, pero que está hegemonizado por el "trabajo inmaterial".

Se distinguen tres tipos de trabajo inmaterial:



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

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

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

En el pasaje a la economía informacional, la línea de montaje ha sido reemplazada por la red como modelo organizacional de la producción, transformando las formas de cooperación y comunicación dentro de cada lugar productivo y entre distintos lugares productivos.



Los trabajadores involucrados en un único proceso pueden comunicarse y cooperar efectivamente desde localidades remotas, sin importar la proximidad. En efecto, la red de cooperación laboral no requiere de un centro territorial o físico.

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

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

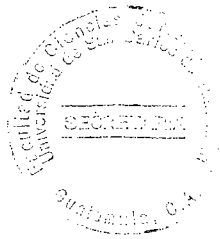
Consideran que es imposible el cálculo de la explotación en economías informatizadas y en redes y tan profundamente transnacionalizadas; en su lugar proponen la teoría del valor-afecto.

Hay que partir de lo que la economía política ignora para definir el valor y el afecto y se tiene que definir a partir de una aparente paradoja que busca expresarse mediante el valor de la fuerza de trabajo, siendo ello más determinante para la producción.

En esta dinámica paradójica, el trabajo deviene afecto, o más aún, el trabajo encuentra su valor en el afecto, si éste se define como potencia de actuar. La paradoja puede ser por tanto retomada en estos términos: cuanto más pierde la teoría del valor su referencia al sujeto (la medida era esta referencia, en tanto que base de la mediación y



del mando), más reside el valor en el afecto, en el trabajo vivo que se autonomiza de la relación de capital.





CONCLUSIONES

1. La inexistencia de políticas salariales competitivas no ha logrado que se garantice un marco conceptual común en base a la determinación de salarios del personal de la organización y ello permite que los trabajadores de la sociedad guatemalteca tengan que estar en una búsqueda constante de un mejor empleo y no cuenten con la debida estabilidad en el trabajo.
2. La inestabilidad laboral que vive la sociedad repercute en la economía guatemalteca y se ha tornado en uno de los factores más relevantes que genera malestar y sufrimiento en el país, desembocando en un estado de tensión, provocando así efectos deletéreos en la salud de los trabajadores e impactos negativos de expresión en el mercado de labores.
3. La violación de los principios constitucionales en materia laboral por parte de los empleadores, repercute en un alto índice de desempleo nacional en donde la ciudadanía padece la problemática de que efectivamente se encuentra en condiciones de trabajar, pero no tiene empleo o bien lo ha perdido y no cuenta con la debida asistencia gubernamental y derecho a prestaciones laborales.

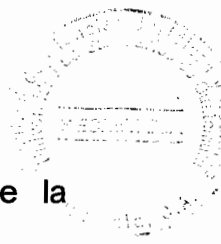


4. **No se vela porque exista una mayor inversión tanto nacional como extranjera y se brinde el adecuado apoyo para que se invierta en la creación de nuevas empresas que permitan la existencia de una competencia adecuada tanto a nivel nacional como internacional, para la creación de fuentes de trabajo donde se requiera de mano de obra calificada.**

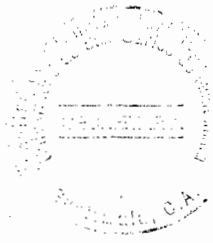


RECOMENDACIONES

1. El gobierno guatemalteco, tiene que desarrollar técnicas que puedan ser empleadas tanto por trabajadores como por empleadores, para que los efectos que produzcan la terminación de contratos sean mínimas y se pueda contar con políticas salariales competitivas que permitan garantizar un marco conceptual común en base a la determinación de salarios del personal.
2. El Ministerio de Trabajo, debe fomentar la estabilidad laboral para los trabajadores, tanto del sector público como en la iniciativa privada, incentivando al trabajador con políticas salariales acordes a sus necesidades, procurando una mejor relación laboral, evitando con ello la existencia de efectos deletéreos en la salud de los trabajadores y los impactos negativos de expresión en los mercados de labores.
3. La Inspección General de Trabajo, tiene que desarrollar procedimientos prácticos y ágiles, que lleven a una rápida solución de controversias al momento de darse una terminación del contrato de trabajo, para así erradicar los alto índices de desempleo nacional en donde se padece la problemática de que no se cuenta con la debida asistencia gubernamental y el derecho a prestaciones laborales.



4. Las autoridades del país, tienen que establecer los medios para que la globalización lejos de perjudicar al trabajador sea un aliciente para que los empleados se capaciten más y así puedan tener acceso a fuentes de trabajo, así como velar porque exista una mayor inversión tanto nacional como extranjera y se brinde el adecuado apoyo a los inversionistas.



BIBLIOGRAFÍA

- ALLACOT, Amadeo. **Derecho colectivo laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Argentina, 1989.
- BAYLOS CRUZ, Antonio. **Introducciones al derecho procesal laboral**. Madrid, España: Ed. Trotta, 1992.
- BAYON CHACÓN, Gaspar. **Manual de derecho del trabajo**. Madrid, España: Ed. Madridense, 1980.
- CABANELLAS, Guillermo. **Derecho de los conflictos laborales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Omeba, 1979.
- CANALS, Jordi. **Nuevo orden internacional, globalización, internalización de las empresas y competitividad**. México, D.F.: Ed. Porrúa, 2006.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Guatemala: Ed. Orión, 1998.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho sustantivo individual y colectivo**. Guatemala: Ed. Orión, 1999.
- COLTRO ANTUNES, Ricardo Luis. **Los sentidos del trabajo**. Brasilia, Brasil: Ed. educação, 2004.
- COUTURE ETCHEVERRY, Eduardo Jean. **Fundamentos de derecho procesal civil**. Montevideo, Uruguay: Ed. Oriental, 1999.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. **Derecho del trabajo**. Ed. Porrúa, 1976.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. México, D.F.: Ed. Porrúa, 1985.

FERNÁNDEZ MÉNDEZ, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 2002.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1974.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **El derecho de huelga en Centroamérica**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1978.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal laboral**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1979.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo**. Madrid, España: Ed. Tecnos, 1994.

MICHAEL HARDT, Antonio. **Imperio**. Massachusetts. Estados Unidos: Ed. Harvard University Press, 2000.

OSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1979.

OSORIO, Saúl. **La globalización**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1996.

SENDRA CATENA, Victor. **Introducción al derecho procesal**. Madrid, España: Ed. Tirant Lo Branch, 1992.

SOTELIO VALENCIA, Adrians. **Las relaciones de trabajo en la globalización**. México, D.F.: Ed. Porrúa, 2006.

Legislación:

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



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