

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



**FLEXIBILIDAD EN EL SISTEMA LABORAL GUATEMALTECO Y SU NECESARIA  
REGULACIÓN PARA EVITAR EL INCUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES  
PATRONALES**

**CARLOS ANÍBAL CHAICOJ SABÁN**

**GUATEMALA, OCTUBRE DE 2017**

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

**FLEXIBILIDAD EN EL SISTEMA LABORAL GUATEMALTECO Y SU NECESARIA  
REGULACIÓN PARA EVITAR EL INCUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES  
PATRONALES**

**TESIS**

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

**CARLOS ANÍBAL CHAICOJ SABÁN**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, octubre de 2017

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

DECANO:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL I:	Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br. Jonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V:	Br. Fredy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO:	Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente:	Lic. Cesar Aníbal Najarro López
Vocal:	Licda. Wendy Isabel Rodríguez Aldana
Secretario:	Lic. Nelson René Rivas Ruiz

**Segunda Fase:**

Presidente:	Lic. Marvin Omar Castillo García
Vocal:	Lic. Arnoldo Torres Duarte
Secretaria:	Licda. Carmen Patricia Muñoz Flores

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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,  
 21 de abril de 2015.

Atentamente pase al (a) Profesional, DEMETRIO FELICIANO MARROQUÍN  
 \_\_\_\_\_, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante  
CARLOS ANÍBAL CHAICOJ SABÁN, con carné 201113300,  
 intitulado FLEXIBILIDAD EN EL SISTEMA LABORAL GUATEMALTECO Y SU NECESARIA REGULACIÓN PARA  
EVITAR EL INCUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES PATRONALES.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

  
**DR. BONERGE AMILCAR MEJIA ORELLANA**  
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción 22 / 10 / 2016.

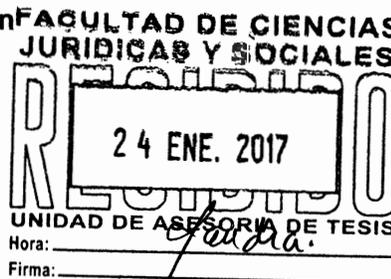
f)   
 Asesor(a)  
 (Firma y Sello)

**Lic. Demetrio Feliciano Marroquín**  
 Abogado y Notario





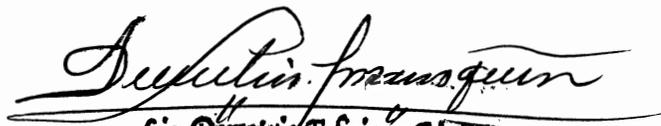
**BUFETE JURÍDICO**  
Lic. Demetrio Feliciano Marroquín  
Abogado y Notario  
Colegiado 10,336  
Tel. 6630 3620



Licenciado  
Gustavo Bonilla  
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Ciudad.

De conformidad con oficio de fecha veintiuno de abril de dos mil quince, en el cual se me nombró como asesor de tesis del estudiante CARLOS ANÍBAL CHAICOJ SABÁN, identificado con Carné Estudiantil número dos mil once trece mil trescientos (2011 13300) y Documento Personal de Identificación (DPI) con Código Único de Identificación (CUI) número dos mil trescientos setenta y siete, sesenta y cuatro mil seiscientos noventa y cinco, cero ciento diez (2377 64695 0110) emitido por el Registro Nacional de las Personas de la República de Guatemala; procedí a asesorarlo en su trabajo de tesis titulado: "FLEXIBILIDAD EN EL SISTEMA LABORAL GUATEMALTECO Y SU NECESARIA REGULACIÓN PARA EVITAR EL INCUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES PATRONALES". En dicho trabajo de tesis procedí a indagar sobre los siguientes puntos:

- El trabajo en referencia contiene cuatro capítulos, en los cuales se desarrollan los temas siguientes: a) derecho del trabajo; b) flexibilidad laboral; c) flexibilidad laboral en contraposición al derecho laboral; y, d) flexibilidad en el sistema laboral guatemalteco y su necesaria regulación para evitar el incumplimiento de obligaciones patronales. El aporte científico de la tesis, es evidente, toda vez que contiene definiciones, criterios y comentarios propios del autor, análisis y comparación con el derecho interno e internacional. El autor de la tesis, induce a profundizar, desarrollar e implementar mecanismos que permitan la inclusión de los trabajadores a la población económicamente activa sin que por ello se burlen las normas y principios generales del derecho del trabajo, desde la perspectiva de la realidad guatemalteca, en temas de derecho laboral guatemalteco, tanto desde el punto de vista doctrinal como legal.
- En cuanto a la aplicación de las técnicas de investigación, el autor incluye la investigación documental e investigación estadística. Y para la profundización en el estudio del problema al cual se refiere el trabajo de investigación, se verifica la utilización del método analítico, el método inductivo en el desarrollo del análisis del tema central del trabajo de investigación.
- La redacción del trabajo de tesis se desarrolla de forma clara y sencilla, conforme a los principios y reglas formales de ortografía y gramática generalmente aceptados, además de la correcta aplicación del lenguaje jurídico propio del trabajo de investigación.
- El autor evidencia conocimiento sobre los temas que se reflejan en el trabajo de investigación referido, constituyendo su trabajo e investigación, un interesante aporte al estudio del derecho del trabajo, puesto que pretende la implementación de normas que contribuyan al mejoramiento de las relaciones laborales en el ámbito de trabajo guatemalteco, mediante el desarrollo dinámico y eficaz de la flexibilidad laboral.

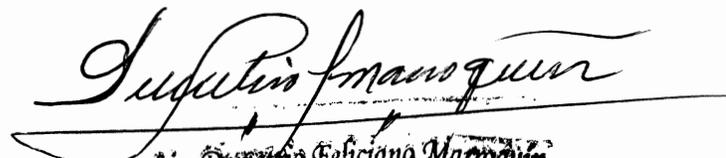
  
Lic. Demetrio Feliciano Marroquín  
Abogado y Notario



- Concluye el autor del trabajo de investigación en la conclusión discursiva, sobre la posibilidad de reforzar las normas a las cuales se fundamenta la flexibilidad laboral sin que por ello el patrono evite el cumplimiento de sus obligaciones que le son inherentes por el solo hecho de la relación laboral con el trabajador, la conclusión discursiva fue redactada en forma clara y precisa sobre lo ya mencionado, y constituye la idea principal y expresa que desarrolla la importancia del tema objeto del trabajo de investigación.
- El autor del trabajo de investigación, utilizó la bibliografía apropiada y suficiente al tema, y considero que la misma debe ser aprobada.

Expresamente declaro no ser pariente, comprendido dentro de los grados de ley, del estudiante Carlos Aníbal Chaicoj Sabán, y a mi criterio, el estudiante cumplió con los requisitos que establece el Artículo treinta y uno (31) del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, y atendió a las observaciones realizadas. Por lo antes señalado, emito DICTAMEN FAVORABLE a la presente investigación, por lo que recomiendo continuar con los trámites y requisitos reglamentarios para su revisión.

ID Y ENSEÑAD A TODOS

  
Lic. Demetrio Feliciano Marroquín  
Abogado y Notario



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 04 de septiembre de 2017.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante CARLOS ANÍBAL CHAICOJ SABÁN, titulado FLEXIBILIDAD EN EL SISTEMA LABORAL GUATEMALTECO Y SU NECESARIA REGULACIÓN PARA EVITAR EL INCUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES PATRONALES. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/srrs.





## DEDICATORIA

- A DIOS:** Dador de la vida, fuerza, salud y sabiduría; porque en su misericordia me permitió llegar hasta este momento de la vida y alcanzar esta meta de mi carrera profesional.
- A MIS PADRES:** Por el apoyo emocional, económico y formativo que me han brindado, además del ejemplo de perseverancia, honradez y humildad inculcados hacia mí, por lo que gran parte de este éxito es debido a ellos.
- A MIS HERMANOS:** Porque en los momentos de mucha tensión y desesperación, me ayudaron a sobrepasar los límites de la paciencia y por el apoyo en los diversos quehaceres de la vida.
- A MIS AMIGOS:** Por ser parte fundamental en este triunfo, debido a su apoyo académico y muchas veces emocional para sobre llevar esta carrera profesional.
- A MIS COMPAÑEROS, ASESORES Y JEFES DE TRABAJO:** Porque han sido parte fundamental en mi formación tanto académica como profesional, y porque me impulsaron a ser curioso, optimista y perseverante además a siempre estar actualizado sobre los problemas que la sociedad vive día a día.
- A:** La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, por darme la oportunidad de cumplir uno de los más grandes sueños de mi vida, y ser cuna del conocimiento de la carrera profesional que culmino.



**A:**

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales integrada por los catedráticos de la más alta calidad y experiencia docente, que con su instrucción, enseñanza e inspiración han permitido que absorba los conocimientos necesarios del Derecho y aplicarlos en pro de la justicia.

## PRESENTACIÓN

La presente investigación pertenece a la rama del derecho laboral, a través de la cual se desarrollan diversos aspectos que hacen posible la falta de legalidad de contratos celebrados entre patronos y trabajadores. Esta investigación es de tipo cualitativo debido que a través de ella se define la necesidad de regulación jurídica que en el ámbito laboral existe en Guatemala, y así encontrar una posible solución a esa falta de regulación jurídica, a través del estudio análisis y comparación de los distintos factores que influyen en la aplicación de la flexibilidad laboral. El período en que se realizó esta investigación es de los años 2000 al 2014, años durante los cuales este modelo regulador de relaciones jurídico laborales se ven afectados en crecimiento a la demanda del mercado de trabajo.

El objeto de estudio es la aplicación de la flexibilidad en el sistema laboral guatemalteco como medio de incumplimiento de las obligaciones patronales inherentes a todo patrono derivado de la relación laboral existente, y el sujeto de estudio son los trabajadores que han sido afectados por la aplicación de la flexibilidad laboral en el sistema de trabajo guatemalteco. El principal aporte académico es el estudio, análisis y comprobación de la necesidad que existe al ser necesario la regulación jurídica positiva que permita la aplicación de la flexibilidad laboral sin que este ella implique la ruptura del orden jurídico laboral vigente en el país y conlleve la renuncia a los derechos y garantías reconocidas para el sector menos poderoso dentro de las relaciones laborales.

## HIPÓTESIS



La flexibilidad aplicada en el sistema laboral guatemalteco, si bien es cierto, se aplica por voluntad mutua entre patrono y trabajador al adoptar determinados parámetros o lineamientos dentro de la relación laboral. Constituyen cualquiera que sea su clase o situación, una renuncia a derechos inalienables de los trabajadores por lo que los patronos no respetan sus derechos laborales por la sujeción del trabajador a esos parámetros laborales, al no estar regulados dentro de la legislación laboral guatemalteca vigente.



## COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Al realizar esta investigación utilicé el método analítico, en cuanto al análisis del alcance que ha tenido la flexibilidad laboral en Guatemala, así como sus causas y efectos; el método sintético, partiendo de los elementos esenciales que comprende la flexibilidad laboral, por los cuales ha ido influyendo en el sistema laboral de Guatemala; y, el método deductivo al recopilar datos sobre la influencia de la flexibilidad laboral, partiendo de esos datos generales deduciendo las causas particulares que hacen posible la aplicación de este modelo regulador.

Se determinó que efectivamente la falta de regulación jurídica que existe en el sistema laboral guatemalteco, da lugar a la aplicación de la flexibilidad laboral en las relaciones de trabajo existentes, y se valida la hipótesis en cuanto a que es necesario la regulación jurídica positiva de este modelo regulador de relaciones jurídicas, como elemento para evitar el cumplimiento de obligaciones que corresponden a los patronos por la simple relación jurídico laboral existente con sus trabajadores y que por ende es necesario incluirlo del sistema jurídico vigente.



# ÍNDICE

Pág.

Introducción..... i

## CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo..... 1

1.1. El derecho laboral en los principales modos de producción..... 2

1.1.1. Comunidad primitiva..... 2

1.1.2. Esclavismo..... 3

1.1.3. Feudalismo..... 5

1.1.4. Capitalismo..... 7

1.1.5. Socialismo..... 10

1.2. Derecho laboral..... 11

1.2.1. Naturaleza jurídica..... 13

1.3. Elementos propios de la relación laboral según el ordenamiento jurídico guatemalteco..... 13

1.3.1. Patrono..... 13

1.3.2. Trabajador..... 14

1.3.3. Relación de dependencia..... 15

1.3.4. Prestación de servicio..... 15

1.3.5. Remuneración o salario..... 16

## CAPÍTULO II

2. Flexibilidad laboral..... 17

2.1. Antecedentes de la flexibilidad laboral..... 17

2.2. Génesis de la flexibilidad laboral en Guatemala..... 20

2.3. Flexibilidad laboral en Guatemala..... 23

2.2.1. Clases de flexibilidad laboral..... 25

2.2.2. Flexibilidad laboral, ventajas y desventajas..... 29



### CAPÍTULO III

3.	Flexibilidad laboral en contraposición al derecho laboral.....	33
3.1.	Principios del derecho laboral.....	33
3.1.1.	Principio de tutelaridad.....	34
3.1.2.	Principio de irrenunciabilidad.....	35
3.1.3.	Principio garantías mínimas para los trabajadores.....	37
3.1.4.	Principio de estabilidad laboral.....	38
3.1.5.	Principio in dubio pro operario.....	40
3.2.	Flexibilidad laboral violenta las garantías mínimas.....	41
3.3.	Flexibilidad laboral violenta los derechos laborales.....	42
3.4.	Derechos laborales son derechos humanos.....	44
3.4.1.	Derechos humanos de primera generación.....	48
3.4.2.	Derechos humanos de segunda generación.....	49
3.4.3.	Derechos humanos de tercera generación.....	50
3.5.	Flexibilidad laboral violenta los derechos humanos.....	50

### CAPÍTULO IV

4.	Flexibilidad en el sistema laboral guatemalteco y su necesaria regulación para evitar el incumplimiento de obligaciones patronales.....	53
4.1.	Análisis de la flexibilidad laboral en el derecho comparado.....	58
4.2.	Flexibilidad laboral violenta la norma jurídica vigente.....	60
4.3.	Falta de regulación jurídica de la flexibilidad laboral.....	63
4.4.	Flexibilidad laboral consecuencia social y estatal.....	65
4.5.	Responsabilidad del Estado de Guatemala.....	67
	<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....</b>	<b>73</b>
	<b>ANEXOS.....</b>	<b>75</b>
	<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>87</b>

## INTRODUCCIÓN

El campo del derecho laboral ha sido transformado por las diversas formas de competitividad económica de los países, esto ha permitido que cada día se reformen las prácticas laborales en los sistemas de trabajo propios de cada país. Específicamente debido a los cambios en el mercado en cuanto a producción y competitividad, ha producido la creación del fenómeno regulador de relaciones laborales conocido como flexibilidad laboral que si bien es cierto permite eliminar trabas y limitantes que desarrollen una contratación laboral normal o común, este modelo a su vez sale de los límites establecidos en la normativa jurídica vigente en cuanto a la disminución o no aplicación inclusive de los derechos y garantías mínimas que las leyes reconocen a los trabajadores. Esta investigación se fundamenta en la necesidad de regular esas relaciones jurídico laborales que existen entre patrono y trabajador, las cuales descompensan el equilibrio que debe haber entre ambos, mediante la aplicación de la flexibilidad laboral. El problema de la flexibilidad laboral en Guatemala se define por la aplicación de este modelo regulador de relaciones laborales, con el fin de lograr un mayor desarrollo competitivo por parte del patrono, descompensando al trabajador en los derechos que le asisten, y garantías que deben cumplirse a favor de él. El objetivo de esta investigación fue determinar la injerencia que ha tenido la flexibilidad en el sistema laboral guatemalteco y la necesidad de regulación dentro del ordenamiento jurídico vigente, el cual se alcanzó mediante la investigación en el derecho comparado y el estudio y análisis de las propuestas que hasta la fecha se ha hecho por parte de las autoridades encargadas de velar por el estricto cumplimiento de las normas jurídico laborales.

La hipótesis radicó en la aplicación de la flexibilidad laboral en el sistema laboral guatemalteco, que se aplica por voluntad mutua entre patrono y trabajador al adoptar determinados parámetros o lineamientos dentro de la relación laboral, y constituyen cualquiera que sea su clase o situación, una renuncia a derechos inalienables de los

trabajadores por lo que los patronos no respetan sus derechos laborales por la sujeción del trabajador a esos parámetros laborales, al no estar regulados dentro de la legislación laboral guatemalteca vigente, la cual se comprobó mediante los datos estadísticos y cuadros comparativos que han realizado las entidades encargadas del estudio jurídico y social del impacto de los problemas jurídico laborales. Esta investigación se ha desarrollado en cuatro capítulos, que se detallan de la siguiente forma: El capítulo I desarrolla los antecedentes, definiciones y elementos propios del derecho laboral; el capítulo II establece los antecedentes, definiciones de flexibilidad laboral y sus clases; el capítulo III desarrolla las consecuencias en la aplicación de la flexibilidad laboral, los derechos y garantías que vulnera, así como sus ventajas y desventajas; y, el capítulo IV establece los diferentes estudios, análisis y políticas que se han implementado tanto a nivel nacional como a nivel internacional sobre este modelo regulador de relaciones laborales; hasta llegar a la conclusión discursiva que a criterio del sustentante deben tomarse en cuenta para la correcta aplicación de este modelo regulador de relaciones laborales, en procura de lograr el equilibrio jurídico laboral que debe existir entre el patrono o empleador y el trabajo o empleado.

En este trabajo de investigación se utilizó la investigación documental e investigación estadística, para el desarrollo de los temas que se incluyen en esta tesis, además el método analítico, el método inductivo para el estudio profundo y análisis del tema central de la investigación. Con esta investigación se pretende reforzar ese cuerpo normativo que permita encuadrar los lineamientos que desarrolla la flexibilidad laboral en las relaciones laborales con lo que nuestra normativa jurídico laboral vigente establece, y con ello proteger los derechos y garantías que principalmente la Constitución Política de la República de Guatemala reconoce para los trabajadores, así como el Código de Trabajo; y, a nivel internacional los derechos que la Declaración Universal de Derechos Humanos protegen.



## CAPÍTULO I

### 1. Derecho del trabajo

No obstante el desarrollo del sistema laboral guatemalteco, las múltiples influencias ejercidas a nivel internacional y el crecimiento de la población nacional ha permitido que la demanda en el mercado laboral se haya incrementado y ha fomentado la inversión de las empresas en la adquisición de mano de obra. Ya para nuestros días las tasas en las que la demanda laboral ha ido incrementándose, ha producido que gran número de empresas busquen la mano de obra más barata, más productiva, y menos problemática, puesto que para el desarrollo integral de un centro de trabajo es necesario la competitividad y eficiencia de los trabajadores que muchas veces no se encuentra en los más preparados sino en los que más se adecuan a las condiciones que los patronos les imponen.

Es así como la adquisición de mano de obra de parte del patrono, ha ido perdiendo legitimidad frente a los lineamientos establecidos por la legislación que en materia de trabajo existe tanto a nivel nacional como así como los derechos reconocidos por los tratados y convenios a nivel internacional, y con ello el crecimiento de la demanda laboral ha sido el factor que directamente produce la aplicación de un modelo regulador de relaciones laborales que elimine las trabas y requisitos necesarios para la perfección de la relación laboral.

## **1.1. El derecho laboral en los principales modos de producción**

Es de nuestro conocimiento que el derecho laboral surge a través de la relación que se da entre patrono y trabajador con el objeto de crear una esfera de igualdad y equidad entre las prestaciones que cada uno debe tanto por el servicio prestado como por el trabajo desarrollado y a la vez mantener un equilibrio social.

El desarrollo del derecho laboral, principalmente influenciado por los modos de producción que se han dado a través de la historia, ha ido cobrando mayor legitimidad y eficiencia, procurando facilitar la elaboración de mercancías para un patrono que intenta estar al nivel competitivo que demanda el mercado cuyas relaciones laborales se han desarrollado y establecido a través de los siguientes modos de producción:

### **1.1.1. Comunidad primitiva**

También conocido como comunismo primitivo o modo de producción primitivo. Es el primero de los modos de producción, caracterizado por el bajo nivel de desarrollo de las fuerzas productivas, la propiedad colectiva de los medios de producción tales como la tierra y las herramientas hechas de madera, piedra y hueso que se utilizaban para trabajar la tierra y la distribución igualitaria de los productos que de la tierra se obtenían.



En este tipo de comunidad, la organización social de los seres humanos se daba en forma colectiva, es decir que la mayoría de actividades se hacían en grupos tales como la caza, pesca y recolección de alimentos, en la cual existía la solidaridad y la cooperación que existía entre las familias pertenecientes a la comunidad. Las actividades más productivas en este sistema de producción eran la agricultura y muy poco la ganadería, por lo que la existencia de la propiedad privada era impensable en esos tiempos de la historia.

Al no existir la propiedad privada, no era factible el contratar la mano de obra de una persona para el desarrollo de una actividad propia como patrono, y para lo que nos interesa, el derecho laboral existente se daba por la simple tradición es decir trabajar para la comunidad y de la comunidad obtener lo necesario para la subsistencia diaria, no existía salario, ni horarios ordinarios ni extraordinarios de trabajo, como consecuencia no existía relaciones laborales que pudieran ser perjudiciales o ventajosos para los miembros de esas comunidades. La edad y sexo, determinaban la aptitud para realizar determinadas actividades en pro de la comunidad, es decir que los niños y las mujeres realizaban trabajos que su estado físico les permitiera.

### **1.1.2. Esclavismo**

En esta etapa, los esclavos formaban parte del comercio normal de los poderosos, no existía una regulación jurídica que determinara los derechos de ellos. La adquisición de

los mismos se daba a través del tráfico de los mismos, o como los niños abandonados en las calles, puertas de las casas o en la columna lactaria, así como la adquisición por medio del cumplimiento de una pena derivado de la comisión de algún delito. Los esclavos eran considerados como cosas, sin vida, sin derechos, sin valor, inexistentes en relación con las demás personas.

Principalmente el esclavismo se desarrolla en los imperios romano y griego, en los que las conquistas se daban mucho en las épocas de desarrollo imperial, los esclavos considerados como cosas eran transferidos o traficados mediante el comercio, en el derecho romano se pagaba por obtener a los mismos (esclavos) para que trabajaran en las casas de los *pater familia* ("Pater familias: Locución latina que significa padre de familia. Era en Roma el nombre del que tenía el dominio de una casa, aunque careciera de hijos, por no haberlos tenido o por haberlos perdido o haber salido de su esfera jurídica. El pater familias tenía que ser forzosamente ciudadano, con capacidad jurídica plena y del sexo masculino.")<sup>1</sup>, siendo así que cada pater familia tenía en su casa como mínimo dos esclavos al servicio del mismo y de su familia. Las actividades que desarrollaban eran de acuerdo a la aptitud o capacidad que poseían, es decir que el arquitecto construía para su amo, el músico interpretaba para su poseedor, el artesano creaba instrumentos para utilización de su amo y así de acuerdo a las habilidades que cada uno poseía. A diferencia de los esclavos obtenidos por conquista quienes eran los que servían a sus poseedores en cuanto a las actividades realizadas en la casa,

---

<sup>1</sup> Ossorio, Manuel y Guillermo Cabanellas de las Cuevas. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Pág. 727

actividades que requerían un esfuerzo físico más grande o que no eran susceptibles de hacerlo para cualquier persona. Las relaciones laborales no existían por cuanto los esclavos siendo considerados como cosas, no tenían el derecho a reclamar un salario, no tenían horario, y la remuneración que obtenían era habitar en la casa de su amo, no como miembro de la familia sino como una cosa que ocupaba espacio dentro de la casa.

Las relaciones laborales no existían aún en este período del desarrollo social y humano, era imposible que los esclavos tuvieran derechos tanto humanos como laborales, y que el amo o patrono tuviera obligación para con los mismos a remunerarlos u otorgarles los beneficios necesarios para mejorar su estatus económico, social y cultural.

### **1.1.3. Feudalismo**

En este período aparece la figura del vasallo y del señor feudal, pero no solamente eso, la figura del esclavo pasa a ser un siervo, aquel hombre que no era considerado persona, ahora habitaba en la casa del señor feudal con derecho a alimentación, habitación, y un salario ya sea en especie (generalmente) o en moneda y trabajar para su subsistencia y la de su familia. El feudalismo fue una transformación no solo del sistema social sino del sistema político y económico, puesto que se crean diversas instituciones entre las cuales destacó la relación entre hombre y vasallo a través de un contrato.



Una serie de obligaciones recíprocas, militares y legales, giraba en torno a tres figuras clave: señor, vasallo y feudo. Las relaciones que se establecían entre señor y vasallo eran esencialmente políticas. La forma más evidente de la actividad realizada durante el feudalismo era la realización de prestaciones de trabajo por los siervos con el espacio físico que el señor feudal otorgaba a los mismos. En contra parte, los siervos se obligaban a distintos tipos de pago al señor feudal tales como darles una parte de la cosecha o un pago fijo, en especie o en moneda, a los que se añadían todo tipo de derechos y monopolios de los señores feudales. Si bien es cierto, el derecho laboral estaba dando sus primeros aires de desarrollo, en este sistema si bien es cierto no existía una remuneración directa al siervo, surge la posibilidad de proporcionarle los medios de producción necesarios para su subsistencia y la de su familia, en cuanto a la libertad de trabajo por lo menos en cuanto al horario, la historia señala que el siervo disponía su forma y hora para realizar las labores que les correspondían conforme a su conocimiento sobre el trabajo en la tierra.

Pero siendo la tierra el elemento esencial de producción, el Siglo XI significó una reducción de las prestaciones personales de los siervos a sus señores en cuanto a horas de trabajo, por lo que el pago de una cuantía económica o en especie se reducía, se reducen las tierras del señor y aumentan los arrendamientos. Al mismo tiempo, los campesinos aumentan sus ingresos y comienzan a independizarse.

Se incrementa el número de tierras que se dividían en parcelas, se comienza a trabajar en el drenaje de las tierras con pantanos en ellas, la producción en los terrenos arados



lejos de las aldeas y la construcción de casas de habitación campesinas, por lo que las migraciones comienzan a crecer, debido a que las tierras atraían a la mayor cantidad de población.

#### **1.1.4. Capitalismo**

Aparece en el Siglo XVII en Inglaterra como sustituto al feudalismo, fue el impulso económico y social hacia el comercio y el intercambio, en el que las personas tratan de acumular la mayor parte del capital para su desarrollo económico y social, por lo que surge la propiedad privada.

El capitalismo como sistema social y económico derivado del usufructo de la propiedad privada como medio de producción esencial, constituido en su mayoría relaciones empresariales vinculadas a las actividades de inversión y obtención de beneficios, así como cuna de relaciones jurídico laborales tanto autónomas como asalariadas encaminadas a fines mercantiles.

Es en este sistema las personas individuales y jurídicas, empiezan la producción de bienes y prestación de servicios en forma particular, privada e independiente, dependientes del consumo de los demás miembros de una sociedad para obtener ya no solo lo necesario para su subsistencia. Es en este sistema en el cual el intercambio de mercaderías se realiza en libertad a través del comercio libre, los comerciantes y



consumidores regulan sus relaciones de trabajo a través de contratos privados, la distribución comienza a organizarse.

En cuanto a las relaciones laborales, los patronos comienzan la búsqueda de la competitividad comercial e industrial, y para ello necesitan la fuerza de trabajo de los individuos, comenzando así las diversas formas de contratación, principalmente la que les sea más competitiva, más eficiente y menos cara.

La propiedad privada sobre los medios de producción, desempeña un papel fundamental dentro de este sistema económico. Esto crea a su vez una sociedad de clases móviles en relación con el éxito o fracaso económico en el mercado de consumo, lo que influye en el resto de la estructura social según la variable de capital acumulada; por tal razón en el capitalismo la pertenencia a una clase social es móvil y no estática.

En las diversas formas de contratación dentro de este sistema, sobresale la contratación a destajo, o la contratación de mano de obra debido a que la industria fue y es una de los principales medios de desarrollo económico a nivel mundial y debido a ello es necesario tener la mayor competitividad en el mercado.

El camino hacia el capitalismo a partir del Siglo XIII fue aceptado a los pensamientos filosóficos desarrollados durante el Renacimiento y la Reforma. En cuanto al desarrollo social, influyeron grandemente en el pensamiento de los individuos para facilitar la



aparición de modernos Estados, los cuales propiciaron la necesaria condición para el crecimiento y desarrollo capitalista.

Dentro de la industria manufacturera, todos los trabajadores producían un objeto entero. En las fábricas, los trabajadores hacen una parte para aumentar la productividad, pero no controlan la calidad del resultado final por lo que es necesario un administrador para su correcta funcionalidad. Como elemento esencial de este sistema económico aparece el capital, fuente de todo objetivo capitalista ("capital es una relación social de producción. Es una relación burguesa de producción, una relación de producción de la sociedad burguesa")<sup>2</sup>, en cuanto a que el capital es el principal objetivo dentro de este sistema económico.

En ese sistema económico, ya existen las remuneraciones o salarios, el cumplimiento de un horario establecido, la dependencia continuada de un trabajador a un individuo al cual debe sujetarse, diversos centros de trabajo comienzan a regular las actividades dentro de las mismas a través de la imposición de normas de cumplimiento obligatorio, para el correcto desarrollo de las actividades de producción, comienza la institucionalización de entidades para la protección de los derechos laborales, tales como la Organización Internacional del Trabajo y la Organización de las Naciones Unidas, entre otras.

---

<sup>2</sup> Marx, Carlos. **Trabajo asalariado y capital**. Pág. 17



### **1.1.5. Socialismo**

Es un modelo jurídico político y económico en el que la sociedad toma el control organizado, tanto de los medios de producción como de las relaciones con las diferentes fuerzas de trabajo aplicadas en las mismas. Se desarrolla a través de la planificación, organización, análisis y sistematización de la vida social y económica de una sociedad.

La palabra socialismo referida a las personas que defendían el principio del contrato social como base organizacional de la sociedad, y es precisamente en esta etapa en donde los derechos sociales, individuales, colectivos y económicos cobran mayor poder debido a la ideología presentada ante los principales gobiernos, en donde la población toma el control social del desarrollo estructural de la nación, y por ende los derechos proclaman tienden a la defensa de los intereses sociales y colectivos, y ya no los derechos particulares, individuales o personales.

Fue en la antigua Unión Soviética donde comienza a surgir el sistema de derecho socialista, principalmente en la elaboración de estudios, análisis y legislaciones realizadas por juristas soviéticos desde 1917, momento en que se dio la Revolución de Rusia.

En materia de trabajo, es en este sistema donde se empiezan a incluir instituciones, principios y derechos base para la formación e integración de la normativa jurídica en



diferentes países, tales como el derecho de los trabajadores u obrero, principios como in dubio pro operario, principios derecho colectivo tales como derecho sindical, contratación colectiva, responsabilidades patronales en accidentes de trabajo, derechos humanos, entre otros.

Debido a los diversos modos o formas de producción económica, es como el derecho del trabajo ha tenido mayor auge, por cuanto los derechos y garantías tanto para patronos como para trabajadores se ha tornado un tema de mayor discusión y análisis, derivado de las formas de contratación, que en los primeros siglos no existía, pasando a ser columna vertebral del derecho social en los diferentes países ya sea comunistas, capitalistas, socialistas entre otros. A través del avance tecnológico el derecho del trabajo ha también tenido diversos cambios en cuanto a la protección de derechos inherentes a los trabajadores, y el crecimiento de la demanda laboral ha producido el desequilibrio entre los derechos de patronos y trabajadores, puntualizando el beneficio de los patronos y la competitividad de las empresas que operan en los diversos países, pero sin tener mayores repercusiones positivas en la fuerza de trabajo, los empleados, trabajadores al servicio de ellos.

## **1.2. Derecho laboral**

El derecho laboral concebido como un conjunto de normas protectoras, reguladoras de las relaciones que existen entre patronos y trabajadores, es clasificado de acuerdo a diversos criterios, así algunos lo consideran como parte del derecho social, algunos

otros como parte del derecho público, y algunos otros lo clasifican como una garantía social debido a la protección que ofrece a los trabajadores como parte de la masa social al cual el Estado debe esa protección; sin embargo, el derecho laboral forma parte de todos ellos puesto que al ser un derecho social, es un derecho público y a la vez constituye una garantía social para patrono y trabajador, por lo que el principal extracto a interesarnos es que son normas jurídicas sociales protectoras de los derechos inherentes tanto a trabajador como a patrono, en virtud de una relación de trabajo existente entre los mismos.

Según Dávalos citado por Alejandro Nájera Martínez el derecho laboral es: “conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo.”<sup>3</sup> Para Libia Mendoza: “Conjunto de normas jurídicas que regula las relaciones laborales con el fin de conseguir equilibrio entre el patrón y trabajador.”<sup>4</sup> Concebido desde un punto de vista personal derecho laboral es el conjunto de normas jurídico económicas que regulan la actividades realizadas por los trabajadores individualmente u organizados en forma colectiva bajo la dependencia de un patrono, los conflictos que surgen durante en la realización de las actividades y las posibles soluciones a dichos conflictos.

---

<sup>3</sup> Dávalos, José. **Derecho individual del trabajo**. Pág. 35

<sup>4</sup> Reyes Mendoza, Libia. **Derecho laboral**. Pág. 13

### **1.2.1. Naturaleza jurídica del derecho laboral**

Como derecho protector de los trabajadores, se considera al derecho laboral como parte del derecho público, en cuanto a que sus normas regulan la protección que el Estado como entidad pública, debe a los trabajadores y patronos en virtud de una relación laboral, aunque la forma de contratación sea privada puesto que patronos y trabajadores estipulan sobre que bases se va a desarrollar dicha relación, es un derecho inherente a trabajadores y patronos derivado de dicha relación.

### **1.3. Elementos propios de la relación laboral según el ordenamiento jurídico guatemalteco**

Los elementos que comprenden la relación laboral establecidos en el Código de Trabajo guatemalteco son los siguientes:

#### **1.3.1. Patrono**

Conocido como aquella persona individual o jurídica para la cual se presta un servicio, o se desarrolla alguna actividad.



El Código de Trabajo establece: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

La definición anterior establece como patronos a aquellos que utilizan los servicios del trabajador derivado de un contrato o relación de trabajo, estableciendo a aquel bajo cuya dependencia actúa, se sujeta y desarrolla sus actividades un trabajador dentro de su centro de trabajo.

### **1.3.2. Trabajador**

Aquella persona, individual o colectiva, que presta su fuerza de trabajo, sus servicios técnicos, profesionales, y aplica sus conocimientos intelectuales, empíricos y prácticos para beneficiar al patrono y producir para él.

El Código de Trabajo establece: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.” El Código de Trabajo señala que el trabajador es una persona individual, sin embargo puede ser contratado de manera colectiva, es decir a través de la organización de varios trabajadores constituidos en sindicato de trabajadores o coalición de trabajadores.

### **1.3.3. Relación de dependencia**

Es aquella relación existente entre trabajador y patrono, mediante la cual el trabajador se sujeta a las normas establecidas por el patrono, desarrolla sus actividades de conformidad con lo establecido por el patrono, y presta sus servicios con el fin de satisfacer los requerimientos del patrono. Esta relación es la que se discute mucho, puesto que a las diversas formas de contratación civil se disfraza una relación de dependencia existente entre el contratante y contratando, punto que se desarrollará posteriormente en esta investigación.

### **1.3.4. Prestación de servicio**

Es la actividad se realiza o el servicio que se presta por parte del trabajador al patrono. Es precisamente lo que la fuerza de trabajo desarrolla con la materia prima que el patrono le provee la cual debe trabajar y convertir en mercancía, y que generará una plusvalía para el patrono. Este elemento se clasifica en diversas formas ya sea prestaciones de servicio técnico, profesional, o la utilización de la fuerza de trabajo en el campo, ganadería, en el transporte, en la educación, terrestre, aéreo, marítimo y las demás clases, las cuales están desarrolladas en el título cuarto del Código de Trabajo.



### **1.3.5. Remuneración o salario**

Como ya se apuntó, en los primeros siglos de la humanidad, este elemento no existía tal como se conoce ahora, puesto que la remuneración era en la antigüedad la provisión de alimento para el sostenimiento del siervo y su familia, en algunos casos solo para que el mismo no muriera, o a veces el otorgamiento de tierra o suelo para que el trabajador produzca para su sostenimiento, y ya en épocas más recientes a nuestra era la remuneración en dinero que se otorgaba a los trabajadores por la prestación de su fuerza de trabajo.

El salario es pues el pago hecho a los trabajadores por la prestación de su fuerza de trabajo en beneficio de su patrono, como aliciente para que el trabajador produzca de manera eficiente lo requerido por el patrono. En ocasiones es muy criticado que el patrono remunere al trabajador que trabaje o produzca mejor o al trabajador que produzca una mercancía de calidad, o produzca la mayor cantidad de mercancía en menor tiempo, y dependiendo de la antigüedad del trabajador o mayor preparación académica puede determinar la cantidad de salario a devengar.

## CAPÍTULO II

### 2. Flexibilidad laboral

El estudio de este modelo regulador de relaciones laborales como tal, abarca diversos campos del derecho del trabajo, tales como la contratación, la remuneración, el período de prueba y demás figuras jurídicas que forman parte del derecho del trabajo, por lo que se desarrolla de la siguiente forma:

#### 2.1. Antecedentes de la flexibilidad laboral

Los múltiples cambios llevados a cabo a través de la historia, tanto en el mercado de trabajo como en la producción para la mayor competitividad en el mercado ha tenido consecuencias ventajosas para la sociedad como también consecuencias que han perjudicado radicalmente la vida en sociedad. En los años sesentas del Siglo XX se empieza a dar varios eventos que vienen a constituir parte fundamental en la propagación de la flexibilidad laboral, esto aunado al crecimiento poblacional de los sectores subdesarrollados y desarrollados.

Las diferentes políticas tanto estatales como gubernamentales durante los años setenta y principios de los ochenta del Siglo XX produjeron una caída en la economía de los países tanto europeos como en Estados Unidos de América, por ende la demanda de



empleo crecía y el desempleo cada vez se tornó más fuerte, fue en esos tiempos donde la desregulación en el mercado de trabajo comenzó a tomarse más frecuente y a tomar mayor poder, por lo que comienzan las contrataciones que afectaron a varias naciones y sociedades enteras eran sometidas casi a una esclavitud laboral, debido a las altas tasas de desempleo existentes en esos tiempos. La caída del marco institucional del mercado de trabajo produjo el desarrollo de las empresas, cuyo beneficio se deriva del sistema económico y productivo encaminado a obtener la mayor competitividad posible. Esto hizo posible que los Estados empezaran la búsqueda del equilibrio laboral y propiciaran mayor protección hacia los trabajadores, cuyos derechos habían sido vulnerados por la desregulación jurídica existente en materia de trabajo, comienzan a surgir los principios protectores contra el despido injustificado, contra los abusos laborales que implicaran violación a derechos humanos y protectores de la remuneración que se debe a cada trabajador por el servicio que presta hacia determinado patrono.

Otra de las causas de surgimiento de la flexibilidad laboral es la protección excesiva que los Estados ofrecen a las empresas tanto nacionales como internacionales, en virtud de la obtención de beneficios para los gobiernos a cambio de la explotación de la mano de trabajo existentes en los países, por lo que es en los años ochenta en donde se empieza el cambio en el control del mercado de trabajo, el Estado pasa de ser un ente interventor en el mercado de trabajo propio y es sustituido por la libertad de decisión de las fuerzas de trabajo, los trabajadores, esto supuso el crecimiento personal de cada uno de los miembros de las sociedades en países subdesarrollados y



con ello el control de la normativa laboral existente. La producción en ese entonces derivaba de la eficacia de la fuerza de trabajo en las empresas tanto nacionales como internacionales, y la necesaria competitividad que necesitaban las mismas para poder mantenerse al nivel de sus competidores necesitaría un aliciente para que las fuerzas de trabajo produjeran mayor cantidad de mercaderías en un menor tiempo, produjeran menores gastos y mayor efectividad, además de reducir la cantidad de trabajadores para que los que estaban produjeran no solo en el área al cual fueran asignados sino que también pudieran manejar otras actividades que se salieran de su rutina diaria, beneficiando así al patrono que no necesitaba de dos trabajadores para dos áreas diferentes sino un solo trabajador que pudiera realizar las labores propias y de otra persona.

Las variaciones en los diferentes modelos de economía obligó a los diferentes Estados a adoptar estrategias que pudieran mantenerlos al más alto nivel de competitividad, cambios desarrollados en un período de tiempo relativamente corto. La historia que rodea este modelo regulador de relaciones laborales difiere en el cambio productivo y variaciones derivadas de las crisis en los mercados, y apuntan a que la crisis de la caída del petróleo fue una de las causales más fuertes que produjo el cambio en el sistema de trabajo de muchos países, pero sin duda alguna no solo el petróleo fue un factor que produjo directamente la desregulación del mercado de trabajo, otros aseguran que la flexibilidad laboral surgió de la necesidad de las empresas de tomar el absoluto control sobre las decisiones que regulaban sus determinados centros de trabajo, y así maximizar sus beneficios como principal objetivo sobre todas las demás



decisiones que se debían tomar dentro de las mismas. No es un misterio que uno de los principales problemas para el desarrollo de la flexibilidad laboral fue el crecimiento en poder los sindicatos, vistos como uno de los principales obstáculos que en los años ochenta habían cobrado mayor poder y causarían serios problemas el repartir beneficios equilibrados entre patrono y trabajador, y debía existir bilateralidad en las decisiones que el primero pudiera tomar. Las primeras medidas tomadas al ver el obstáculo de la existencia de sindicatos, fue el traslado de las empresas a países en los cuales los sindicatos tuvieran menor fuerza en el mercado de trabajo, y esto con la llegada de nuevas empresas a esos países en vías de desarrollo que empezaban a contratar mano de obra a bajo costo y con menores beneficios, comenzó a hacerse una práctica normal que casi terminaría con el poder de los sindicatos en aquellas épocas.

## **2.2. Génesis de la flexibilidad laboral en Guatemala**

Como ya se apuntó, la flexibilidad laboral surge como consecuencia del crecimiento de la competitividad en el mercado de trabajo, mecanismo utilizado para la contratación de mano de obra que se obligue a trabajar renunciando a derechos inalienables que le corresponden como trabajador, en Guatemala no fue la excepción puesto que a inicios de los años 90's se convirtió en un mecanismo protector de las grandes empresas que necesitarían la fuerza de trabajo guatemalteca para la producción de mercaderías a cambio de poco salario, condiciones de trabajo precarias y la falta de regulación existente para que dichas empresas cumplieran con su obligación como patronos dentro de las relaciones de trabajo existentes en el país.



En el campo laboral las políticas de gobierno han influenciado en gran manera, puesto que de la aplicación de dichas políticas dentro del ámbito económico de Guatemala se busca la mayor competitividad y producción de las empresas, las cuales realizan contrataciones fuera de lo establecido en el ordenamiento jurídico, otorgándole al patrono la facultad de poder despedir a los trabajadores sin tantas trabas y libre de obligaciones.

En los criterios gubernamentales institucionalizados en la Política Nacional de Empleo se ve el poco interés y apoyo que existe hacia los criterios que en materia laboral deben prevalecer, puesto que ya para los años 2012 el desarrollo de dichas políticas son poco profundas y derivan de los propios intereses del Estado.

En cuanto a las políticas sobre la evaluación de implementación de nuevos tipos de contratos trabajo, el Estado desarrolla vagamente el establecimiento de dichas estrategias, porque si bien es cierto es necesario mejorar las condiciones de trabajo en todos los sentidos, no es necesario la implementación de los nuevos contratos, sino desarrollar las políticas necesarias para que a través ya sea de la normativa jurídica o del quehacer patronal se mejoren dichas condiciones; no obstante, el desarrollo de lo que se establece en esa política de empleo sobre la flexibilidad laboral se queda muy corta en cuanto a que es necesario que el tema laboral es objeto de profundo estudio y análisis detallado, y no como se desarrolla en dicha política. El mantener el equilibrio entre el capital y el trabajo se puede realizar conlleva un estudio profundo de las



actuaciones que cada parte de la relación laboral desarrolla en su determinado centro de trabajo.

El segundo punto que se toca en cuanto a la estrategia seis (6) de la política nacional de empleo, es permitir la mayor injerencia de los extranjeros en el mercado laboral del país, pero vulnerando los derechos de los que son residentes de este país y con un mejor derecho que el extranjero, y no solo eso, sino que se afirma que el extranjero tiene mayor conocimiento en la tecnología que aparente se maneja en el extranjero, ignorando el potencial del trabajador guatemalteco, por lo se considera que este último punto es una forma de discriminación al trabajador guatemalteco, porque se piensa que el extranjero puede aportar mayores conocimientos a la producción del país en cuanto al uso de diferentes sistemas de trabajo, pero siendo esto completamente falso puesto que el desarrollo de una empresa o entidad no constituye la calidad de solo una persona, sino del conjunto de trabajadores que en la misma desempeñan una función específica. Esta política que se desarrolla para un período poco mayor de diez años es una clara muestra del poco interés gubernamental hacia la protección de los derechos laborales, puesto que la flexibilidad laboral la resumen en dos párrafos que son desarrollados de manera poco interesada, puesto que se refiere a la contratación de extranjeros para que aporten más conocimientos tecnológicos a las labores diarias realizadas en una institución, además de la implementación de un idioma diferente al ambiente laboral en que se desarrollan las actividades. Es muy difícil pensar en lo que el panorama laboral permite en cuanto al desarrollo del trabajador y lo que tendrá para las próximas generaciones de Guatemala.



### 2.3. Flexibilidad laboral en Guatemala

En Guatemala la flexibilidad laboral ha tenido un avance claramente marcado, es necesario establecer que con la llegada de las conocidas maquilas este modelo regulador de relaciones laborales ha ido creciendo considerablemente, así pues la flexibilidad laboral de hecho ha tenido gran influencia en el sistema de trabajo guatemalteco y en el ámbito jurídico ni siquiera se ha establecido el alcance de este modelo regulador. Según el Decreto 29-89 del Congreso de la República de Guatemala establece en su Artículo primero: "La presente Ley tiene por objeto promover, incentivar y desarrollar en el territorio aduanero nacional, la producción de mercancías con destino a países fuera del área centroamericana, así como regular el funcionamiento de la actividad exportadora o de maquila de las empresas dentro del marco de los regímenes de Perfeccionamiento Activo o de Exportación de Componente Agregado Nacional Total". Es decir se enfoca en el tema de exportación, competitividad y desarrollo de las actividades empresariales sin tener en cuenta la responsabilidad de las mismas en cuanto a la protección y garantía de los derechos de los trabajadores.

El Código de Trabajo es parte del ordenamiento jurídico vigente en Guatemala que vagamente desarrolla principios, derechos y garantías para la protección del trabajador dentro de la relación de trabajo con el patrono. Al no tener la flexibilidad laboral obstáculos para su desarrollo ha ido influyendo cada día más y más en la regulación de las relaciones laborales, hoy en día se puede apuntar hacia las necesidades económicas y sociales que existen Guatemala para que se pueda optar a un trabajo o



empleo incluso sin cumplir las garantías mínimas que el Estado reconocer para los trabajadores.

La flexibilidad laboral es el modelo regulador de relaciones laborales que permite la libertad para el patrono de poder contratar mano de obra a su antojo, sin que el patrono tenga mayores obligaciones y obstáculos para dar por finalizada la relación de trabajo.

La campaña regional contra la flexibilidad laboral apunta: “La flexibilidad laboral consiste en la libertad de las empresas (y el Estado-patrón) para contratar y disponer de la fuerza de trabajo según sus intereses y necesidades. Para ello, se busca eliminar o disminuir al máximo todas las normativas y regulaciones del mercado laboral.”<sup>5</sup>

Según Douglas Napoleón Galindo González, existen dos criterios para definir la flexibilidad laboral, el primero apunta a que la flexibilidad laboral es la respuesta que se le da a los cambios en el ámbito económico, el ajuste de la fuerza de trabajo a las condiciones que el mercado demanda. El segundo criterio establece que la flexibilidad laboral pretende destruir los beneficios que los trabajadores han adquirido con el transcurrir del tiempo y dejar desprotegidos a los mismos.

---

<sup>5</sup> Campaña Regional contra la Flexibilidad Laboral. **Flexibilidad laboral violenta derechos laborales en Centroamérica: Tendencias y casos.** Pág. 9

### **2.2.1. Clases de flexibilidad laboral**

Criterios centralizados al tema de la flexibilidad laboral, coinciden en que la flexibilidad laboral se divide dependiendo el ámbito en el cual, dentro de la relación laboral se desarrolla paulatinamente, es decir que la clasificación se realiza en base a los criterios de sustanciación de este modelo regulador de relaciones laborales, un ejemplo claro es la aplicación de éste en la jornada de trabajo, en la que se establece un criterio poco significativo o legal en la aplicación de la flexibilidad laboral, por lo que se clasifica en las siguientes clases:

#### **a. Flexibilidad interna**

Es el tipo de flexibilidad laboral que afecta el horario de trabajo, la remuneración y el lugar de prestación de los servicios laborales. Es decir que la flexibilidad interna se enfoca específicamente a los lineamientos de forma a los cuales se debe adaptar el trabajador dentro del centro de trabajo para el cual presta su servicio.

#### **b. Flexibilidad Externa**

Esta clase de flexibilidad laboral que se aplica tanto al momento de contratar como al momento de despedir al trabajador, es decir flexibiliza el ingreso del trabajador a un

centro de trabajo y facilita su despido, disminuye el monto de la indemnización o la posible reinstalación.

### **c. Flexibilidad numérica**

Constituye un ajuste de la fuerza de trabajo y ajuste en la jornada de trabajo. El ajuste de la fuerza de trabajo se concibe desde el punto de vista de la flexibilidad externa en cuanto a que permite al patrono ajustar la cantidad de trabajadores de acuerdo a la demanda de producción que se tenga, y el ajuste en la jornada de trabajo se observa desde el punto de vista de la flexibilidad interna porque permite al patrono ajustar las horas de trabajo sin variar la cantidad de trabajadores.

En el sector público y privado se aplica a través de las formas de contratación, simulando una contratación civil (servicios técnicos o profesionales) por una contratación laboral, es decir que trata de evadir las obligaciones del patrono por las estipulaciones de un contrato civil.

Otra de las formas de operar de esta clase de flexibilidad laboral es la simulación del período de prueba, es decir se pone a prueba a un trabajador y antes de que el período venza este es despedido. Además de la subcontratación en la que el trabajador no sabe para quien labora, y el salario que percibe es inferior al que en realidad debería percibir.

#### **d. Flexibilidad salarial**

Según Erica Berena Bobadilla Calderón: “La Flexibilidad salarial atenta contra el salario y consiste básicamente en la creación de condiciones para devaluar la fuerza de trabajo, sea mediante la reducción del salario como tal o a través de la imposición de mayor cantidad de trabajo por el mismo salario.”<sup>6</sup>

Este tipo de flexibilidad se aplica al fijar un salario inferior en relación con la Canasta Básica de Alimentaria (CBA, conocida por sus siglas por ser el Conjunto bienes y servicios esenciales para satisfacer las necesidades básicas y lograr el bienestar de los miembros de una familia, tales como alimentación, salud, vivienda, vestuario, educación, recreación y transporte, está conformada por productos que responden a una estructura obligada y necesaria para la satisfacción de las necesidades básicas que permitan el desarrollo humano), la falta de pago de horas extras, falta de incentivos laborales, entre otros.

#### **e. Flexibilidad en la duración de la jornada de trabajo**

Se relaciona con la flexibilidad salarial en cuanto su principal objetivo es modificar la jornada de trabajo, a través de la falta de pago por la jornada extraordinaria de trabajo o la disminución en la jornada de trabajo pero reducción en el salario a percibir para el

---

<sup>6</sup> Bobadilla Calderon, Erica Berena. **Análisis jurídico sobre la flexibilidad laboral en Guatemala, una violación a los derechos humanos de los trabajadores.** Pág. 9

trabajador. En el caso de las maquilas se da a través de la producción de mercaderías, es decir el trabajo a destajo en el cual se remunera al trabajador únicamente por lo que este produce.

#### **f. Flexibilidad organizacional o funcional**

Es la flexibilidad que consiste en implementar diferentes mecanismos de distribución de trabajo, haciendo posible que el patrono tenga libertad para movilizar al trabajador en diversas áreas de trabajo, afectando principalmente las condiciones iniciales de la contratación laboral. Para Erica Bobadilla: “El objeto de esta clase de flexibilidad es la creación de una masa laboral polifuncional que induce a la eliminación de fuentes de trabajo a través de la concentración de tareas en un solo trabajador, somete al trabajador a un ritmo más intenso de trabajo al tener que cumplir varias funciones de manera simultánea.”<sup>7</sup> La flexibilidad organizacional permite al patrono reducir costos de mano de obra y aumentar la producción de mercaderías. A través de esta variante de la flexibilidad laboral se pretende aumentar el costo en la producción de materia prima, maximizar la plusvalía, aumentar la producción, mejorar la calidad, y se da específicamente cuando el patrono tiene la libertad de cambiar de puesto al trabajador en el área que le corresponda.

---

<sup>7</sup> **Ibid.** Pág. 11

### **g. Flexibilidad judicial**

Permite la inaplicabilidad de la tutela jurídica contenida en las normas jurídico laborales, desprotege al trabajador en los derechos laborales que le asisten.

### **h. Flexibilidad legal**

Es la flexibilidad contenida en las normas jurídicas que permiten la aplicación de la flexibilidad laboral de hecho al punto de vulnerar los derechos y garantías mínimas que las leyes establecen para el trabajador. Es decir es aquella flexibilidad instituida legalmente que permite la aplicación de normas que rebasan los lineamientos establecidos por la ley laboral que sin perjudicar la relación laboral, afecta los derechos que asisten a los trabajadores.

#### **2.2.2. Flexibilidad laboral, ventajas y desventajas**

La flexibilidad laboral como modelo regulador de relaciones laborales pretende la eliminación de obstáculos que hacen imposible una contratación simple pero ajustada a las normas jurídicas laborales que deben prevalecer en cualquier momento de la relación laboral.



Se puede establecer las siguientes ventajas en cuanto siempre tomando en cuenta el equilibrio que debe existir entre patrono y trabajador sujetos de una relación laboral:

- Para el patrono, menos trabas al momento de contratar.
- Para el patrono, libertad para contratar mano de obra y a cualquier momento.
- Para el patrono, ajustar de la fuerza de trabajo de acuerdo a sus posibilidades.
- Para el patrono, mayor competitividad económica.
- Para el trabajador, mayores oportunidades de empleo.
- Para el trabajador, oportunidad de crecimiento laboral y mayor experiencia, conocimiento y aptitud.
- Para el trabajador, lograr mayor eficiencia en el trabajo desempeñado.
- Para el trabajador, conocer detalladamente el mercado laboral nacional.
- Para el país, menor índice de desempleo a nivel nacional.
- Para el país, oportunidad de integración de las personas al mercado laboral.

Las desventajas que representa la aplicación de la flexibilidad laboral afectan mayormente al trabajador, y ahí es donde la protección jurídica que el Estado debe al trabajador debe ser efectiva para compensar la desigualdad existente entre patrono y trabajador, se puede establecer las siguientes desventajas:

- Para el trabajador, menor oportunidad de crecimiento económico.
- Para el trabajador, susceptibilidad de ser despedido en cualquier momento.
- Para el trabajador, aumento en las jornadas de trabajo.
- Para el trabajador, derivado de la poca remuneración económica, mayor crecimiento de los créditos privados.



- Para el trabajador, desprotección de sus derechos y garantías mínimas.
- Para el trabajador, propensión a desestabilización física, social y emocional.
- Para el patrono, mayores repercusiones legales por establecimiento de disposiciones laborales contrarias a la normativa jurídica.
- Para el país, menores índices de consumo derivado del poco ingreso económico del trabajador.
- Para el país, crecimiento de los créditos privados.



## CAPÍTULO III

### 3. Flexibilidad laboral en contraposición al derecho laboral

Como ya se ha establecido, el hecho de la aplicación de la flexibilidad laboral no quiere decir que ésta sea contraria a la legislación laboral vigente y positiva, siempre y cuando cumpla con los parámetros, principios y garantías que las leyes y convenios establecen en favor de la clase menos protegida, en este caso los trabajadores.

#### 3.1. Principios del derecho laboral

Entendido principios como las líneas directrices para la aplicación de una norma jurídica, en este caso una norma laboral. Son aquellos que nos dan el sentido de aplicabilidad de una norma.

Vistos desde el punto de vista axiológico los principios contienen valores jurídicos que sobrepasan los límites del ordenamiento jurídico y los constituyen pilar fundamental para la aplicación de normas jurídicas laborales, de la definición de los principios podemos encontrar la del profesor uruguayo Plá, que establece: “Líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directamente una serie de soluciones por lo que

pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.”<sup>8</sup>

La definición anterior establece la esencia de los principios que sirven de base para la aplicación de las normas jurídicas, la interpretación de las que ya existen en el ordenamiento jurídico y para la resolución de casos no previstos como las lagunas de ley, situación que hace posible que estos principios queden enmarcados en el ordenamiento jurídico.

Es importante tomar en cuenta que el derecho laboral es una de las ramas del derecho que desarrolla ampliamente los principios propios de esa rama, dependientes entre sí por el hecho de formar parte de las garantías que el Estado debe proteger hacia los trabajadores, cabe resaltar que estos principios laborales se encuentran desarrollados en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Código de Trabajo y en los Tratados y Convenios ratificados por Guatemala. Entre los principios que el derecho laboral desarrolla encontramos los siguientes:

### **3.1.1. Principio de tutelaridad**

Conocido también como el principio protector, este principio se vincula con la protección que el Estado debe al trabajador por la simple relación de trabajo con su

---

<sup>8</sup> USAID. **Justicia laboral y derechos humanos en Guatemala. Manual auto formativo.** Pág. 31

patrono, es decir la protección que el Estado en calidad de ente general y facultado para dar garantía a los derechos propios que confiere a cada trabajador. Este principio es desarrollado en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala el cual establece: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes...”

El principio tutelar pretende compensar esa desigualdad tanto económica como social que existe entre el patrono y el trabajador, y a través de este mismo se le otorga al trabajador una protección jurídica preferente, es decir garantiza la protección del trabajador en todos los derechos que le asisten por la relación jurídico laboral existente entre él y el patrono.

La protección que la tutelaridad de las normas jurídicas laborales ofrece al trabajador puede considerarse como un amparo preferente a los derechos de los trabajadores, derechos que deben ser inviolables, irrenunciables e imprescriptibles por el desarrollo tanto de la competencia en el mercado como por el crecimiento y desarrollo de la sociedad.

### **3.1.2. Principio de irrenunciabilidad**

Este principio puede ser considerado como un límite a la libertad del trabajador; sin embargo, consiste en que este no pueda renunciar a los derechos que le asisten y que



se encuentran plasmados en la norma jurídica laboral imperativa, es decir, no se puede renunciar a esos derechos.

Este principio se puede observar desde dos puntos de vista, el primero es precisamente el carácter imperativo de la norma jurídica la cual forma parte del derecho laboral, en cumplimiento del principio de tutelaridad el cual garantiza la protección del trabajador en todos los derechos que le asisten. El segundo punto de vista se deriva de la desigualdad económica social que existe entre el patrono y el trabajador, es decir de la protección preferente que el trabajador posee por el hecho de la relación laboral existente. Este principio forma parte de la protección del trabajador en cuanto a la relación de dependencia y la subordinación del mismo frente al patrono, que lo lleva a obstaculizar en la libre disposición de sus derechos.

La Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 106: "Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores... son nulas ipso jure... las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo."

Asimismo, el Código de Trabajo establece en el Artículo 12: "Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el



presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.”

De las normas citadas anteriormente se puede resaltar el carácter imperativo que establece en la figura jurídica de nulidad de pleno derecho que opera en cuanto a la renuncia, disminución o tergiversación de los derechos reconocidos en las normas citadas en dichos cuerpos legales, es importante esta normativa pues es poco conocido que la renuncia a esos derechos es nula ipso jure.

### **3.1.3. Principio de garantías mínimas para los trabajadores**

Este principio se relaciona con aquellos derechos mínimos que las leyes reconocen para los trabajadores las cuales deben cumplirse obligatoriamente, puede decirse que este principio abarca los demás derechos del derecho laboral puesto que derivado del principio de garantías mínimas se puede aplicar los demás derechos laborales.

Estos derechos o garantías mínimas se encuentran desarrolladas en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual establece: “Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades...” Este Artículo desarrolla los derechos mínimos que corresponden al trabajador tales como la libertad de elección del trabajo, remuneración



por el trabajo prestado, obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal, inembargabilidad del salario, entre otros.

De lo anterior, se produce el concepto que los derechos sociales mínimos, garantías mínimas, o derechos laborales mínimos constituyen aquellos derechos que el Estado debe proteger por medio de la tutelaridad que ofrece al trabajador en todo sus derechos.

#### **3.1.4. Principio de estabilidad laboral**

Al referirse a estabilidad rápidamente relacionamos el término con solidez, firmeza, constancia, condición esencial para que el trabajador pueda desarrollarse plenamente en el ambiente social y laboral en el que se encuentra. Este principio entonces pretende proteger ese derecho que tiene el trabajador de conservar su puesto durante tiempo indefinido, siempre que no incurra en alguna de las causales de despido o que por diversas circunstancias deba dejar el puesto vacante.

Este principio trae consigo el derecho a adquirir jubilación; sin embargo, esa permanencia dentro del centro de trabajo en el que se desenvuelve es un impulso para el desarrollo pleno del trabajador en el servicio que presta, puesto que la antigüedad y conocimiento de la persona determina la aptitud para poder ser más efectivo en la labor que realiza. Con la introducción de la flexibilidad laboral al sistema de trabajo guatemalteco, se produce una mayor variación en la aplicación del derecho, debido a

los cambios en las actividades realizadas dentro del centro de trabajo que muchas veces son causales de los despidos indirectos.

El Artículo 2º de la Constitución Política de la República de Guatemala establece que: “Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona”. Entendida la estabilidad laboral como parte del desarrollo integral de la persona, debido a que a través del mayor tiempo que realice una actividad tendrá mayor eficiencia en la misma.

Este principio no está desarrollado expresamente por la normativa jurídica vigente guatemalteca; sin embargo, el Artículo 26 del Código de Trabajo estipula que: “los contratos individuales de trabajo deben tenerse celebrados por tiempo indefinido”, es decir que prevalece la estabilidad laboral que debe existir para el trabajador, mientras no se estipule lo contrario.

En la tesis de Ronald Diaz, citado por Erica Berena Bobadilla Calderón establece: “La continuidad en la prestación de servicios, con las naturales pausas y descansos que el trabajo impone es, consecuencia de que las tareas laborales sean permanentes; de modo que al menos durante el lapso relativamente largo mantenga la expectativa, para el trabajador, de que sus servicios se prolongarán mientras subsistan las condiciones normales en la empresa y sea correcta su conducta laboral. Como elemento derivado de la continuidad de la prestación de los servicios aparece la estabilidad en el empleo,

de tal manera que ha podido así afirmarse que continuidad y permanencia son los presupuestos necesarios para que se dé la estabilidad.”<sup>9</sup>

### **3.1.5. Principio in dubio pro operario**

Este principio referente más al derecho adjetivo laboral establece que en caso de contradicción entre normas de derecho laboral se aplicarán las que sean más favorables al trabajador, puesto que a través del desarrollo de la normativa jurídica laboral se han creado normas que muchas veces se contradicen.

Un caso particular es en el tema de la jornada de trabajo, la Constitución Política de la República de Guatemala que establece que la jornada ordinaria diurna laboral no puede exceder de cuarenta y cuatro horas semanales, el Código de Trabajo establece que la jornada ordinaria de trabajo diurno no puede exceder de cuarenta y ocho horas a la semana, existe una clara contradicción entre las normas jurídicas; sin embargo, al aplicar este principio se establece que la jornada ordinaria diurna más favorable al trabajador no puede exceder de cuarenta y cuatro horas semanales, además de la jerarquía de las normas en la cual se establece que la Constitución es superior a cualquier norma ordinaria se aplica por encima de la normativa jurídica la Constitución Política de la República de Guatemala como norma jurídica superior.

---

<sup>9</sup> Tesis flexibilidad del trabajo y del derecho de trabajo una amenaza de la estabilidad del empleo. Pág.11



El último párrafo del Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: “En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable a los trabajadores.”

La flexibilidad laboral al ser aplicada en las relaciones de trabajo rompe totalmente con la aplicación de la normativa jurídica, ya que a través de la misma se puede decidir libremente para que el trabajador pueda realizar jornadas de trabajo mucho más extensas sin tener beneficios a cambio, como el pago de jornadas de trabajo extra, incluso no permite la aplicación de principios básicos del derecho laboral.

### **3.2. Flexibilidad laboral violenta las garantías mínimas**

Como ya se apuntó anteriormente, la flexibilidad laboral persigue la desregulación de la normativa jurídica vigente en materia laboral, para hacer posible la libertad tanto del patrono como del trabajador para adaptarse a las condiciones que el mercado de trabajo disponga, traspasando los límites que las leyes en materia laboral establecen. Al analizar la flexibilidad laboral a través de sus diferentes clases y formas de operar se deduce que eminentemente su objetivo es desproteger al trabajador en los derechos mínimos que le asisten, permitiendo mayores ventajas para el patrono al vulnerar los derechos que contemplan las leyes y así destruir el equilibrio que debe existir entre el capital y el trabajo o sea entre patrono y trabajador. Es importante recalcar que al afectar los derechos laborales que protegen al trabajador se impide el desarrollo

integral del mismo dentro del ámbito económico y social en el que se desenvuelve. Entendido el termino violencia como aquella vulneración a los derechos que las leyes reconocen al trabajador y permiten la inaplicabilidad de esas leyes para la protección íntegra del trabajador.

### **3.3. Flexibilidad laboral violenta los derechos laborales**

La flexibilidad laboral dentro del mercado de trabajo es utilizada como mecanismo mediante el cual el patrono goza de libertad para contratar, disponer y despedir la fuerza de trabajo según su conciencia e intereses y necesidades, por tal situación busca los mecanismos para destruir o inaplicar la normativa jurídica existente para regular las relaciones de trabajo. Por lo anterior, estas normas jurídicas o regulaciones que existen se consideran como obstáculos, barreras e impedimentos que entorpecen el desarrollo económico de los países, por lo que se ha producido en gran cantidad la flexibilidad laboral de hecho, es decir, aquella que aplican los patronos al contratar mano de obra para la realización de diversas tareas o prestación de servicios, sin obligar a los primeros a mayores prestaciones que deben prestar por la simple relación existente; no así, la flexibilidad legal que debería ser el principal objetivo en los países en donde el Estado de derecho es el que reina y prevalece más que la flexibilidad de hecho conocida como: "la violación sistemática y permanente de los derechos laborales reconocidos en la normativa nacional e internacional".<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Campaña Regional contra la Flexibilidad Laboral. *Op. Cit.* Pág. 9



Uno de los principales mecanismos utilizados para violentar los derechos laborales es la contratación, medio inmediato para que el trabajador pueda defender sus derechos laborales, el Código de Trabajo establece que el contrato individual de trabajo puede ser verbal, para determinados servicios a prestar o actividades a realizar, y escrito según lo establecido en los Artículos 27 y 28 respectivamente. La utilización de esta figura como arma para el incumplimiento de obligaciones patronales y con menos consecuencias para los patronos, así por ejemplo en el caso de la subcontratación en la cual el patrono contrata a una empresa para que la misma se encargue de proporcionarle al primero la fuerza de trabajo necesaria para el desarrollo sus actividades, lo cual significa que el trabajador en estos casos recibe un salario inferior al que el patrono en realidad debería pagarle, muchas veces menor al salario mínimo establecido eso sin mencionar el derecho al seguro social, bonificación, vacaciones, entre otros derechos que le corresponden al trabajador.

Un claro ejemplo de la flexibilidad laboral de hecho es el disfraz de la relación laboral a través del cual se pretende realizar contrataciones laborales a través de las contrataciones civiles o mercantiles, cuyo objetivo es no reconocer las garantías laborales mínimas que la legislación otorga a los trabajadores, así por ejemplo la contratación de una persona mediante la contratación de servicios técnicos o profesionales sustituye la contratación laboral *per se*, en la que se trata de disfrazar que la relación existente entre dos personas es puramente de carácter civil y no de carácter laboral, a pesar de que dichas relaciones cuentan con los elementos propios de una contratación laboral.

Otro ejemplo de la aplicación de la flexibilidad laboral como medio de violentar los derechos laborales es el llamado trabajo a domicilio mediante el cual una empresa contrata a las personas para la realización de determinadas tareas, sin responsabilizarse por facilitarle la infraestructura, materia prima, gastos de producción, entre otros.

Es aquel tipo de contratación en el que la empresa patronal contrata a las personas ya sea para la venta o distribución de determinados productos para que el trabajador pueda obtener un precio a cambio de ellos, y al terminar con la mercadería que le había sido otorgada al trabajador éste pueda regresar al patrono con el precio de cada mercadería para que el patrono pueda reconocerle la fuerza de trabajo proporcionada, sin mayores obligaciones para el patrono.

### **3.4. Derechos laborales son derechos humanos**

La situación en Guatemala que se instituye para la protección a los derechos humanos incluye la protección a los derechos laborales, puesto que desde un punto de vista social cabe recalcar que la aplicación de las normas jurídicas protectoras de los derechos humanos incluye precisamente la garantía de protección a los derechos laborales.

La evolución de los derechos humanos hasta nuestros días ha concebido una idea sobre lo que el Estado debe tener como principal objetivo a través de la protección a los derechos humanos, derechos fundamentales o derechos naturales del hombre,

cuyas principales características se resumen en: su universalidad, indivisibilidad, interdependencia, imprescriptibilidad, inalienabilidad, irrenunciabilidad e inviolabilidad, es decir que el objetivo protector del Estado es precisamente garantizar el cumplimiento de los derechos aplicables para todos los seres humanos, que no se pueden dividir, derechos que se complementan entre sí, que no se pierden en el tiempo, derechos que no se pueden ceder, enajenar, regalar, renunciar y sobre todo que no se pueden ni deben violar.

De lo anteriormente expuesto, se establece que los derechos laborales cumplen con esas características propias de los derechos humanos, es decir que el derecho a una remuneración es universal porque se aplica a todas las personas que prestan su fuerza de trabajo, es indivisible porque no puede darse en exclusiva preferencia a unas cuantas personas, interdependiente porque se complementa con la obligación de prestar un servicio o realizar una actividad, imprescriptible porque no se pierde por el transcurso del tiempo, inalienable porque no puede enajenarse el valor de la fuerza de trabajo, irrenunciable debido a que no puede renunciarse al pago de un salario por una labor realizada, e inviolable porque este derecho no debe ser susceptible de abusos de parte del patrono, esto solo por mencionar uno de los derechos propios del derecho laboral.

En el contexto jurídico, el Capítulo I del Título II de la Constitución Política de la República de Guatemala desarrolla todo lo referente a la protección de los derechos humanos, y el Artículo 1º de dicho cuerpo legal establece: "El Estado de Guatemala se

organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común.”, entendiéndose que al proteger a la persona también protege los derechos que inherentes la misma, es decir la protección de su derecho de propiedad privada, libertad de locomoción, libertad de acción, derecho al trabajo y a las garantías mínimas establecidas para el trabajador, dentro del presupuesto que de no cumplirse con las garantías del trabajador el Estado debe accionar para que las mismas sean cumplidas e incluso sancionar a aquellos quienes tienen la obligación de cumplirlas pero que no lo hacen. La protección que debe el Estado a las personas en todos sus derechos humanos incluye la protección a los derechos laborales, es decir que los derechos laborales forman parte de la estructura de los derechos humanos debido al encuadramiento que existe entre las características de los derechos humanos con los derechos laborales.

Según Miguel F. Canessa Montejó, entre los derechos humanos laborales se puede encontrar:

- Libertad de trabajo, prohibición de la esclavitud y de la servidumbre, y prohibición del trabajo forzoso u obligatorio.
- Derecho al trabajo, protección contra el desempleo y protección contra el despido.
- Prohibición de todo tipo de discriminación en materia de empleo y ocupación, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, y la prohibición de la discriminación de personas con responsabilidades familiares.
- Seguridad e higiene en el trabajo.

- Derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo: jornada máxima de trabajo, descanso semanal remunerado, descanso remunerado en días feriados y vacaciones periódicas pagadas.
- Derecho a una remuneración satisfactoria y equitativa: remuneración mínima.
- Derecho a la promoción en el empleo y a la formación profesional.
- Derecho a la información y a la consulta en el seno de la empresa, y el derecho a la información y a la consulta en los procedimientos de despido colectivo.
- Derecho a la tutela de los créditos en caso de insolvencia de sus empleadores.

Los derechos laborales colectivos son:

- Libertad de asociación o libertad sindical: derecho de sindicación y al ejercicio de la actividad sindical, y el derecho a la protección de los representantes de los trabajadores y facilidades para el ejercicio de sus funciones.
- Negociación Colectiva.
- Huelga.

Los derechos de protección social:

- Seguridad social que incluye la asistencia médica; prestaciones monetarias o seguros de desempleo, de enfermedad, de invalidez, de viudez, de vejez y otros casos; prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, prestaciones de maternidad, etcétera.
- Protección especial a los menores de edad, a las mujeres trabajadoras, a los trabajadores migrantes y a los minusválidos.

### 3.4.1. Derechos humanos de primera generación

Conocidos como aquellos derechos civiles y políticos, se caracterizan porque obligan al Estado a proteger los derechos humanos que las personas deben gozar para el desarrollo pleno de las mismas, es decir aquellos derechos que permiten la autonomía, derechos políticos y de participación de las personas.

Principalmente dentro de esta clasificación según el Doctor Rony Eulalio López Contreras se encuentran: “el derecho a la vida, derecho a la libertad de acción, derecho a la igualdad, derecho de petición, derecho a la nacionalidad, derecho a la asociación, libertad de emisión del pensamiento, entre otros”.<sup>11</sup>

Cabe resaltar que dentro de estos derechos de los principales que le interesan al derecho laboral resalta el derecho de asociación para el caso de los sindicatos u organizaciones para la protección de los derechos laborales, también el derecho a la igualdad, es decir, igual remuneración para igual trabajo prestado, en iguales condiciones; esto sin descartar otros derechos clasificados dentro de esta generación, principalmente por la protección que obliga al Estado a velar por el cumplimiento de esos derechos.

---

<sup>11</sup> **Derechos humanos. Pág. 18**



### 3.4.2. Derechos humanos de segunda generación

También conocidos como derechos económicos, sociales y culturales, son aquellos derechos que velan por el desarrollo de las personas dentro del ámbito social en el cual viven, son consecuencia de los derechos humanos de primera generación ya que son necesarios e indispensables para la aplicación de los derechos civiles y políticos. Entre estos se encuentran: "el derecho al trabajo, derecho a la seguridad social, derecho de huelga, derecho a la educación, derecho a la vida cultural, entre otros".<sup>12</sup>

Estos derechos humanos son los que principalmente interesan al derecho laboral, puesto que de la aplicación de los mismos deriva el necesario desarrollo social de las personas y no sólo en el ámbito laboral; sin embargo, de la aplicación de estos derechos derivan varias deficiencias que hacen imposible su aplicación hoy en día, por lo cual son de los derechos más vulnerados en las sociedades capitalistas, es decir se desprotege al trabajador en su derecho a la seguridad social, se vulnera su derecho a la educación, y en muchas ocasiones se le veda el derecho al trabajo, por poseer diferentes condiciones, físicas, mentales, económicas o sociales.

Es en este tema en donde los Estados deben poner mayor atención, sin dejar atrás los demás derechos, porque de la protección y aplicación de esos derechos deriva el desarrollo de la sociedad y de ello el desarrollo de los Estados, al crecer en su producción, competitividad y eficiencia.

---

<sup>12</sup> *Ibid.* 28

### **3.4.3. Derechos humanos de tercera generación**

Conocidos también como derechos humanos de los pueblos o de solidaridad, son derechos que complementan a los anteriores pero no por ello dejan de ser importantes para el análisis de los derechos humanos, y permiten al ser humano la vivencia dentro de una esfera social pacífica, entre estos se encuentran: el derecho al desarrollo del ser humano, derecho al medio ambiente, derecho a la libre determinación de los pueblos, derecho a la paz.

Los derechos humanos de tercera generación desarrollan aquellos derechos necesarios para el cumplimiento de los fines del Estado en relación de igualdad con todos los seres humanos, por lo que su aplicación también interesa al derecho laboral, ya que incluye el derecho a la paz, en el que se derivan diversos medios por los cuales se puede hacer posible que el trabajador pueda alcanzar una mayor eficiencia dentro del centro de trabajo para el que presta sus servicios.

### **3.5. Flexibilidad laboral violenta los derechos humanos**

Como ya se estableció, la flexibilidad laboral como mecanismo regulador de relaciones laborales es una herramienta utilizada por los patronos para incumplir con las obligaciones que les corresponden por el hecho de la relación laboral existente con sus trabajadores, y no sólo ello sino que a través de la flexibilidad laboral se atenta contra los derechos humanos inherentes a los trabajadores por el hecho de ser personas que



merecen protección a sus derechos. Los derechos laborales al considerarse como derechos humanos tienden a ser violados por la inexistencia de la norma jurídica aplicable a la flexibilidad laboral, puesto que como ya se mencionó la flexibilidad laboral de hecho fue desarrollada casi a plenitud mas no la flexibilidad legal, es decir que es necesaria la regulación que permita la aplicación de la flexibilidad laboral dentro del marco jurídico correspondiente que permita la inviolabilidad de los derechos laborales considerados como derechos humanos y el desarrollo de los trabajadores en la esfera social en la que viven. El Estado debe cumplir con las obligaciones que les corresponden enfocado a la protección de los derechos humanos que incluyen los derechos laborales de todo trabajador, por lo que comprende no solo en la aplicación de normas jurídicas protectoras de esos derechos sino también en la creación de normas que tiendan a regular las relaciones entre patronos y trabajadores y velar que en dichas relaciones se respeten los derechos humanos.





## CAPÍTULO IV

### **4. Flexibilidad en el sistema laboral guatemalteco y su necesaria regulación para evitar el incumplimiento de obligaciones patronales**

La flexibilidad laboral conocida como modelo regulador de relaciones laborales permite la libertad tanto del patrono para contratar la mano de obra que necesita como para el trabajador al someterse a las reglas que el patrono le impone; sin embargo, este modelo favorece mayormente al patrono, puesto que es el patrono quien tiene la capacidad de contratar y despedir la mano de obra sin tener mayores obligaciones. El patrono utiliza los medios necesarios para poder despedir al trabajador sin que este pueda ejercitar los derechos que le asisten derivado de la relación laboral con el patrono.

El incumplimiento de obligaciones patronales se puede dar de varias formas, la principal forma de incumplimiento es la falta de pago de la indemnización al trabajador por la relación laboral que existe entre ellos, el Código de Trabajo estipula en su Artículo 78: "La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas que el Artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de

prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

- a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y
- b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales...”

El Artículo 82 del mismo cuerpo legal establece: “Artículo 82.- 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 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.”

Esos Artículos regulan la obligación que el patrono tiene de indemnizar al trabajador por el tiempo que laboró para el primero; sin embargo, el patrono al aplicar la flexibilidad laboral mediante la simulación de contratos laborales por contratos civiles no queda obligado a indemnizar al trabajador, puesto que la contratación civil se establece para determinada obra o servicio que debe prestar el técnico o profesional, esto ha sido causa de diversas controversias además de los conflictos que han surgido en materia procesal laboral por motivo de la simulación de contratos.

El Artículo 81 del Código de Trabajo establece: "... Se prohíbe la simulación del período de prueba, con el propósito de evadir el reconocimiento de los derechos irrenunciables de los trabajadores y los derivados del contrato de trabajo por tiempo indefinido."

La flexibilidad laboral permite la libertad del patrono para evadir el reconocimiento de los derechos irrenunciables de los trabajadores, a través de la simulación del período de prueba como ya se definió anteriormente el patrono tiene la libertad de contratar a un trabajador y durante el período de prueba este tiene esa libertad de despedirlo y dar por terminado el contrato, y así sucesivamente contratar a otro trabajador y antes de terminar el período de prueba dar por finalizado el contrato de trabajo. Es decir, la legislación guatemalteca expresamente prohíbe esa simulación que el patrono establece mediante el período de prueba; sin embargo, al no ser identificado este problema en el sistema laboral se sigue incumpliendo con las obligaciones que el patrono debe hacia el trabajador.

El Artículo 81 del Código de Trabajo establece en su último párrafo: "... Si una empresa o varias empresas contrataren trabajadores para prestar sus servicios a otra empresa, esta última será responsable frente a los trabajadores afectados, de conformidad con la ley."

En ese Artículo también se establece la responsabilidad de las empresas al contratar mano de obra para prestarlas a otra empresa, es decir la responsabilidad en que se



incurre por la subcontratación, que es aquella mediante la cual un patrono contrata a una empresa para que esta, con la mano de obra que posee, realice las obras o preste los servicios para el primero sin que este incurra en responsabilidad por los servicios prestados o las obras realizadas. Ese Artículo es desconocido por los trabajadores guatemaltecos puesto que al ser contratados les son impuestos las normas de la empresa para la cual van a prestar la obra y no las normas de la empresa que efectivamente los contrata, por lo que da lugar a confusión y en consecuencia la incertidumbre de a quien exigir el cumplimiento de las obligaciones patronales que les corresponde.

Derivado del problema de la subcontratación como medio de incumplimiento de obligaciones patronales, el Artículo 23 del Código de Trabajo establece: "La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono." Este problema surge por la subcontratación que se establece cuando un patrono o empresa contrata a otra para que ésta última preste los servicios o ejecute las obras para el primero, se da la sustitución de patrono sin perjuicio de las responsabilidades que corresponden al patrono que ha contratado la mano de obra, invocando que es responsabilidad del primer patrono de cumplir con las obligaciones hacia los trabajadores.

El Artículo 21 del Código de Trabajo establece: “Si el contrato individual de trabajo no se determina expresamente el servicio que deba de prestarse, el trabajador queda obligado a desempeñar solamente el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física, y que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono.”

Ese Artículo es vulnerado al aplicar la flexibilidad laboral organizacional o funcional, mediante la cual el patrono tiene la libertad de rotar a determinado trabajador para prestar diferentes servicios incluso no compatibles con sus aptitudes o fuerzas, devengando el mismo salario y explotando sus condiciones físicas y mentales, esto con el objeto de utilizar la menor cantidad de mano de obra posible y remunerando al trabajador únicamente por un solo servicio prestado o por una sola obra ejecutada.

Como se apuntó anteriormente, si bien es cierto la legislación laboral vigente establece determinadas prohibiciones y regula las condiciones en que la prestación de servicios debe ejecutarse, la flexibilidad laboral rompe con esos parámetros y le da al patrono la libertad para ejercer la potestad de cambiar los parámetros establecidos en los contratos de trabajo, por lo anterior se ve involucrado al sistema laboral dentro de la aplicación de la flexibilidad laboral de hecho, mas no de derecho o flexibilidad legal, puesto que al aplicarse ciertos parámetros que rebasan los límites establecidos en la legislación laboral que el patrono impone al trabajador se aplica la flexibilidad laboral per se, de hecho y al no tener fundamento jurídico que limite el ejercicio de esas



facultades que el patrono ejercita o al ser desconocidas por los trabajadores es inaplicada la flexibilidad laboral legal o de derecho.

#### **4.1. Análisis de la flexibilidad laboral en el derecho comparado**

El avance de la flexibilidad laboral en el derecho comparado ha sido claramente marcado debido a la influencia que la misma tiene en el mercado de trabajo, en muchos países en los que la economía ha decaído la flexibilidad laboral se ha fortalecido más; sin embargo, la evolución de este modelo regulador de relaciones laborales ha hecho posible que las legislaciones de esos países se hayan quedado cortas en cuanto a la regulación de los lineamientos que la misma posee. Así por ejemplo, en Centroamérica específicamente en Nicaragua se han dado despidos injustificados en la Empresa Nicaragüense de Acueducto y Alcantarillado –ENACAL- a partir del 2008, los cuales han sido despidos de gran cantidad de empleados y contrario a las normas de derecho vigentes en materia laboral de ese país, hasta el año 2010 los sindicatos formados en esa empresa continuaban en contra de la lucha de esas prácticas que afectaban tanto al sindicato colectivamente hablando como a las personas trabajadoras que los conforman. La misma empresa, ENACAL, cuyo objetivo es contratar a personas por tiempo definido y corto hace imposible que el número de afiliados a los sindicatos crezca.



Aunado a la anterior situación identificada, la empresa NIESA, que es una empresa tercerizadora intentó despedir alrededor de 300 trabajadores sin obligarse a pagar las respectivas prestaciones laborales, y derivado del mismo caso los trabajadores afectados accionaron ante las autoridades correspondientes para hacer valer sus derechos laborales, lo cual obligó a la empresa a pagar en un 90% de las prestaciones que debía a los trabajadores.

Otro de los países en los cuales la flexibilidad laboral ha influido en los últimos años es Chile, en donde la inclusión de la población al mercado de trabajo se ha visto claramente marcada y la depresión del desempleo ha marcado el desarrollo relativo de la población chilena. La economía en Chile (ver anexos I y II) es caracterizada por el dominio relativo de monopolios en el mercado, los cuales se combinan con grandes empresas las cuales los contratan para la prestación de mercaderías y el establecimiento de relaciones en relación de subordinación y dependencia con sus proveedores y distribuidores.

En México, el control salarial forma parte de las políticas de prevención de la inflación ya que el análisis que se lleva alrededor del tema se ha enfocado en las consecuencias que puede tener sobre los precios de los productos, que para estos años ha sido causa de su depresión económica. El sistema legislativo en materia de salarios en ese país se conforma por el salario mínimo fijado anualmente por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (conformada por sindicatos, empresarios y gobierno) y por la regulación

gubernamental de los salarios que cada año se fijan conforme a la inflación del año siguiente.

En el anexo I se muestra la distribución de los asalariados por estratos de salario mínimo. Entre 2005 y 2007, la proporción de ellos percibía ingresos de hasta dos salarios mínimos ha caído de treinta y siete a treinta y dos por ciento. Sin embargo, en términos absolutos, los ingresos percibidos por los asalariados son, en la abrumadora mayoría de los casos, muy modestos. Casi el noventa por ciento de ellos percibe remuneraciones que llegan hasta los cinco salarios mínimos, equivalente a alrededor de 7500 pesos mensuales (unos 700 dólares al mes).

Los datos antes expuestos no permiten conocer con precisión la proporción de trabajadores asalariados que perciben ingresos inferiores al salario mínimo, que son estrictamente los casos de incumplimiento de la ley. Para 2001, el BID (2004: 249) señala que sólo el 0.52 por ciento de los asalariados de las zonas urbanas del país percibe ingresos inferiores al mínimo legal.

#### **4.2. Flexibilidad laboral violenta la norma jurídica vigente**

Al aplicar la flexibilidad laboral de hecho se rebasan los límites o disposiciones que establece la legislación laboral vigente en Guatemala, puesto que las leyes laborales regulan derechos irrenunciables de los trabajadores que son vulnerados por la falta de regulación de la flexibilidad laboral o la aplicación de la flexibilidad laboral legal o de



derecho, anteriormente se citaron algunos Artículos del Código de Trabajo guatemalteco que establecen límites para el ejercicio de las facultades que posee el patrono para imponer determinadas reglas dentro de su centro de trabajo y prohibiciones para que el patrono sea responsable en el cumplimiento de sus obligaciones patronales, pero al aplicar la flexibilidad laboral se impone sobre esos límites la voluntad del patrono derivado de la libertad que otorga la flexibilidad laboral al mismo para el ejercicio de sus atribuciones, por lo que esas normas jurídicas si bien es cierto están vigentes son normas no positivas porque son vulneradas o violentadas por la aplicación de la flexibilidad laboral y en consecuencia no son aplicadas dentro de la esfera jurídico laboral en Guatemala.

La tendencia de la legislación laboral guatemalteca es el poco formalismo, que por ende otorga libertad al patrono y trabajador para contratar y adecuarse a las estipulaciones más convenientes tanto para uno como para el otro, en contra parte la cultura jurídica de Guatemala es muy deficiente por lo que la mayoría de la población guatemalteca desconoce los derechos que le asisten por la existencia de la relación jurídico laboral con su patrono, lo que da lugar a que este último imponga normas que estén en contra de los derechos que tanto el Código de Trabajo como la Constitución Política de la República de Guatemala establecen. El espíritu de las leyes laborales es compensar la desigualdad económica, jurídica y social que existe entre el trabajador y el patrono pero a través de la flexibilidad laboral se desequilibra esa igualdad que debe existir entre ambos porque lo que interesa al patrono a través de la aplicación de la

flexibilidad laboral es el aumento de producción a bajos costos y la inclusión competitiva dentro del mercado.

Uno de los argumentos que se expone al aplicar la flexibilidad establece que los mercados del trabajo están en exceso regulados y demasiado distorsionados, por lo que es necesarios desregularlos y otros apuntan a que la flexibilidad laboral debe liberar más las relaciones laborales sin dejar atrás la seguridad jurídica y social del empleado dando prioridad a aquellas formas de flexibilidad que los sujetos de la relación laboral consideran menos conflictivas. Desde otros puntos de vista se apunta que al aplicar la flexibilidad laboral se reduciría en gran número el desempleo puesto que el trabajador se adecúa a las condiciones que el patrono le impone y que el mercado laboral demandan, lo cual aumenta la competitividad del patrono y la eficiencia del trabajador.

Ricardo A. Lagos expone: "En un contexto internacional, la introducción de flexibilidad en el mercado del trabajo tendrá alcance y naturaleza diferentes de un país a otro, según la estructura de la economía, los mecanismos institucionales predominantes en materia de relaciones laborales y el grado de diálogo entre los actores sociales... En particular, la debilidad de los sindicatos, las bajas tasas de sindicalización, la gran proporción de la fuerza de trabajo que participa en actividades informales y que, por lo tanto, queda fuera del marco institucional, las altas tasas de subempleo y los mercados del trabajo poco reglamentados en relación con los de los países industrializados."<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> ¿Que se entiende por flexibilidad del mercado de trabajo?. Pág. 94

Las posiciones entorno al tema de la flexibilidad laboral se derivan tanto del aumento de la demanda de producción para los patronos y el crecimiento del desempleo para quienes necesitan producir para tener ingresos económicos, pero siempre que no violenten la legislación jurídica laboral y no laboral vigente. La flexibilidad del mercado procura el aumento en la producción de la mercadería por parte del patrono y en parte procura eliminar las trabas que existen a la hora de contratar la mano de obra del trabajador, cabe resaltar que es la flexibilidad laboral la que permite que muchas de las personas desempleadas ahora tengan un medio de sustento económico tanto para los trabajadores individuales como para su familia; sin embargo, deja por un lado la legislación que en materia laboral existe y permite violentar los derechos laborales inherentes a los trabajadores.

#### **4.3. Falta de regulación jurídica de la flexibilidad laboral**

El tema que se debate no es la inexistencia de normas jurídicas y laborales que prohíban determinadas conductas del patrono hacia el trabajador, sino la falta de regulación de este modelo regulador en específico, es decir la falta de institucionalización de la flexibilidad laboral dentro de la normativa jurídica vigente y positiva, existencia de normas jurídicas que permitan la aplicación de la flexibilidad laboral en su diversas formas siempre que cumplan con determinados requisitos que permitan en igualdad de patrono y trabajador la libertad para cumplir recíprocamente con sus obligaciones.



En otros países como en el caso de Guatemala se ha avanzado en el tema de la flexibilidad laboral de hecho pero se ha olvidado la flexibilidad laboral legal o de derecho, por lo que se ha roto el equilibrio que debe existir en derechos y obligaciones entre el patrono y el trabajador. El problema de la falta de regulación jurídica de la flexibilidad laboral se enfoca principalmente al derecho laboral adjetivo es decir que los trabajadores no pueden defender derechos que no existen o que no están regulados en la legislación laboral vigente, no pueden invocar procedimientos que no están instituidos en las leyes laborales para acelerar los procesos judiciales, sino que al contrario se debe acudir a normas supletorias cuya naturaleza jurídica es otra.

Tal y como lo sostiene Cappelletti: "el acceso a la justicia representa el requisito más básico, el derecho humano más fundamental en un sistema legal igualitario moderno, que pretenda garantizar y no sólo proclamar los derechos de todos y todas."<sup>14</sup> Es decir, no basta solo con la proclamación de los derechos irrenunciables de los trabajadores sino llegar a la eficaz aplicación de esos derechos ante un sistema de justicia pronto y cumplido.

Para el cumplimiento de los objetivos que el Estado de Guatemala proclama en la Constitución Política de la República de Guatemala es necesario la existencia de normas jurídicas específicas que traten el tema de la flexibilidad laboral y sus diferentes formas de aplicación en el sistema laboral guatemalteco, lo que hace posible el derecho de los trabajadores de gozar de las garantías mínimas irrenunciables que les

---

<sup>14</sup> Campaña Regional Contra la Flexibilidad Laboral. *Op, Cit.* Pág. 33

asisten por el hecho de la relación laboral con el patrono y la capacidad de hacer valer esos derechos ante los tribunales de justicia en caso de incumplimiento o vulnerabilidad de los mismos.

#### **4.4. Flexibilidad laboral consecuencia social y estatal**

La flexibilidad laboral así como cualquier otro fenómeno dentro de la esfera social dentro de un país determinado, es causado por varios factores que influyen en su formación o creación, su funcionamiento y su aplicación dentro de ese ámbito, pero también trae consigo consecuencias para una parte de la sociedad como para la parte que representa esa sociedad tal como lo es el gobierno. Para la sociedad es un factor que afecta principalmente el estado físico y social del trabajador puesto que la aplicación de las normas que tienden a flexibilizar las relaciones de trabajo imponen la adecuación de la fuerza de trabajo para aumentar la producción del patrono sin que éste tenga mayores responsabilidades para con el trabajador en relación a los beneficios y derechos que le corresponden para mantener el equilibrio socio laboral a existir entre ellos (ver anexo III).

Las consecuencias sociales que implica la aplicación de la flexibilidad laboral está marcada por las condiciones a que los trabajadores deben adecuarse con el fin de mantener los ingresos económicos que perciben, a cambio de someterse a la voluntad del patrono, inclusive en contra de la voluntad de los trabajadores, de las principales consecuencias que derivan de la aplicación de este modelo regulador radica en la

condición a que el trabajador se debe someter en el centro de trabajo mientras presta sus servicios al patrono, lo que puede ocasionar problemas tanto psicológicos como físicos entre los cuales están enfermedades físicas, depresión, estrés y otros.

Aunado a lo anterior, una de las principales consecuencias de la flexibilidad laboral es la desprotección de los derechos laborales tutelados por las leyes de Guatemala, además de la vulnerabilidad de la legislación vigente de Guatemala, lo que lleva a un inminente declive en el avance de la aplicación de las normas jurídicas en un relativo Estado de derecho. La flexibilidad laboral produce un cambio en el mercado de trabajo al punto de reducir en un gran porcentaje el desempleo en los países subdesarrollados; sin embargo, la contraparte de ello es la vulnerabilidad a los derechos laborales que los trabajadores tienen por la relación laboral existente con su patrono, al vulnerar los derechos laborales se produce la vulnerabilidad a la legislación y como ya se apuntó, vulnerabilidad del Estado de derecho que debe prevalecer en la sociedad guatemalteca.

Como consecuencia estatal, la flexibilidad laboral proyecta un desarrollo económico para los capitales nacionales, es decir la inclusión de las empresas en los principales puestos competitivos del mercado. Para el Estado la aplicación de la flexibilidad laboral es un claro beneficio puesto que aumentaría los ingresos en importaciones y exportaciones que para Guatemala constituye una de las mayores fuentes de ingresos económicos. En Guatemala, las políticas laborales se centran en el estudio y análisis de las consecuencias emanadas de la aplicación de la flexibilidad laboral, mas no las

causas que la provocan, se responde a la presión para mejorar las calidades de vida social, lo cual deja a un lado el fortalecimiento de las fuentes de riqueza.

En el intento de crear un desarrollo sostenible para los estados en vías de desarrollo se percibe la influencia de los países económicamente destacados que imponen la adaptación de regulaciones laborales más inflexibles que permiten que el trabajador y el empleador tengan mayor libertad para negociar las condiciones en que se deban desarrollar las relaciones laborales a los países en desarrollo, lo que se interpreta primero como mejorar la vida de los trabajadores y segundo como un intento de protección de los trabajadores ante la competitividad internacional del mercado de trabajo, lo que pone en duda la capacidad de los Estados de alcanzar sus objetivos por medio de los instrumentos que se proponen en los sistemas capitalistas, la cual no garantiza la aplicación estricta y positiva de normas laborales en países en vías de desarrollo. Al contrario, la consecuencia deriva en que la mano de obra en los países pobres se encarecerá, en beneficio de los trabajadores de los países en desarrollo.

#### **4.5. Responsabilidad del Estado de Guatemala**

La política de generación de empleo seguro (ver anexo V), decente y de calidad (2012-2021) publicada en el gobierno del presidente Otto Pérez Molina, propone la inclusión de “un apoyo político que reconozca la importancia de la Generación de Empleo seguro, decente y de calidad como un claro objetivo de política y no simplemente como una consecuencia derivada de promover el crecimiento económico. Un apoyo político

que logre coordinar a los distintos actores y a las distintas estrategias que se necesitan para lograr avances concretos en las cuatro dimensiones del empleo seguro, decente y de calidad”<sup>15</sup>, cuyo objetivo radica en “mejorar el nivel de vida de las familias guatemaltecas, creando las condiciones que promuevan la generación de empleo seguro, decente y de calidad en Guatemala.”<sup>16</sup>

Es muy importante recalcar que el énfasis dado al nivel de vida de la familia guatemalteca se deriva de la generación de empleo cuya característica se asienta en la seguridad y equilibrio laboral, obligación estatal de procurar por todos los medios el desarrollo de la población guatemalteca a través del fortalecimiento de los medios que procuren la protección de los derechos inherentes a los trabajadores. El Estado de Guatemala en ejercicio de la soberanía que el pueblo delega en sus representantes es el principal obligado a la protección y garantía de los derechos laborales inherentes a los trabajadores y no solo dedicarse a la protección de los intereses de las grandes empresas o de patronos económicamente poderosos. Según la política de empleo del gobierno del presidente Otto Pérez Molina asegura que el desempleo no es un problema en Guatemala y de acuerdo al estudio “la cantidad total de personas ocupadas asciende a 5.3 millones de personas, poco menos del 40% de la población total. A pesar que los trabajadores representan bajo porcentaje de la población, el desempleo es bajo, sólo el 4.1% de la PEA (población económicamente activa). Esto equivale a un total de 230 mil desempleados. Este es un bajo nivel de desempleo

---

<sup>15</sup> Pérez Molina, Otto Fernando. **Política Nacional de Empleo “Generación de Empleo Seguro, Decente Y de Calidad 2012-2021”**. Pág. 41

<sup>16</sup> *Ibid.* Pág. 42

comprado con otros países.”<sup>17</sup> Es impensable que a lo largo de la historia gubernamental de Guatemala sea hasta el año 2012 cuando se implementa uno de los primeros programas de empleo, con el objeto de mejorar la calidad de vida de los trabajadores de la sociedad guatemalteca.

En el eje 4 de la Política Nacional de Empleo cuyo epígrafe es “Estado promotor de una política que responde a los retos” se establece la institucionalización del estudio y observación para mejorar las condiciones laborales, así como establecer observación y análisis en las instituciones públicas encargadas de realizar el estudio de las políticas de empleo, para permitir que las instituciones encargadas del desarrollo socio laboral cuenten con los datos necesarios para establecer si dichas políticas se cumplen a cabalidad y efectivamente. Por supuesto que la ejecución de las políticas de empleo necesariamente debe llevar planificación, planteamiento de objetivos, metas así como el seguimiento que se debe de dar para el efectivo cumplimiento de las políticas de empleo. La política de empleo anteriormente relacionada, desarrolla el tema de la flexibilidad laboral en la estrategia 6, la cual literalmente establece: “Impulsar la actualización de la normativa laboral. Flexibilidad Laboral: Se debe evaluar la implementación de nuevos tipos de contratos que se adapten mejor tanto a la oferta como a la demanda del mercado laboral: tiempo parcial, interims, contratos de aprendices, contratos por hora, contratos para extranjeros, entre otros. Aprovechar la transferencia tecnológica a través de la contratación de extranjeros. Atenuar las

---

<sup>17</sup> **Ibid.** Pág. 13



restricciones a contratar extranjeros con ciertas calificaciones y competencia, así como permitir hablar un idioma extranjero dentro del ambiente de trabajo.”<sup>18</sup>

El mantener el equilibrio entre el capital y el trabajo se puede realizar conlleva un estudio profundo de las actuaciones que cada parte de la relación laboral desarrolla en su determinado centro de trabajo. Entre la oferta y la demanda nos da un panorama general de lo que la empresa de por sí anhela, lo cual es obtener ganancias a costa de lo que el trabajador pueda realizar y no importando las condiciones en que éste se desenvuelva para realizar determinadas labores que le han sido encomendadas, es decir que se pretende que a través de la implementación de estos nuevos tipos de contratos se logre una mayor eficiencia del trabajador para así obtener mejores ganancias en el producto que este elabora.

El segundo punto que se desarrolla en cuanto a la estrategia 6 es permitir la mayor injerencia de los extranjeros en el mercado laboral del país, pero vulnerando los derechos de los que son residentes de este país y con un mejor derecho que el extranjero, y no solo eso, sino que se pretende que el extranjero tiene mayor conocimiento en la tecnología que aparente se maneja en el extranjero, ignorando el potencial del trabajador guatemalteco, por lo que considero que este último punto es una forma de discriminación al trabajador guatemalteco, porque se piensa que el extranjero puede aportar mayores conocimientos a la producción del país en cuanto al uso de diferentes sistemas de trabajo, pero siendo esto completamente falso puesto

---

<sup>18</sup> **Ibid.** Pág. 50



que el desarrollo de una empresa o entidad no constituye la calidad de solo una persona, sino del conjunto de trabajadores que en la misma desempeñan una función específica.

Como consecuencia de lo anterior, se deduce que en materia de flexibilidad laboral es muy vago el tema que refiere el Estado de Guatemala, ya que es su obligación tutelar del trabajador refiere a la protección eficaz de los derechos humanos laborales que permitan que la flexibilidad laboral se desarrolle en un ambiente laboral en la que los trabajadores tanto del sector público y privado puedan contratar con su patrono sin trabas u obstáculos siempre protegidos bajo los parámetros y lineamientos que la ley establezca mediante la creación de normas jurídico sociales que impliquen la adecuación a determinadas conductas dentro de la relación laboral.

En la base de reestructuración del sistema laboral guatemalteco debe predominar la protección a los derechos laborales (ver anexo IV) que permitan la contratación entre patrono y trabajador sin limitar el ejercicio de la libertad de contratación conforme a la legislación que debe existir para hacer efectiva la aplicación la flexibilidad laboral tanto de hecho como de derecho.

Es necesario hacer énfasis que el principal problema que enfrenta el desarrollo social y económico que de la población guatemalteca es la inaplicabilidad de las leyes laborales de acuerdo a los intereses que las partes contratantes asuman, es decir que lo pactado entre las partes rebasan los límites establecidos en las normas jurídico laborales y que



mantienen el equilibrio entre el capital y el trabajo, lo que hace posible la mayor productividad del patrono sin mayores responsabilidades para con el trabajador.

Dentro de las propuestas para lograr el equilibrio laboral en Guatemala que es responsabilidad del Estado mismo, se establece lograr el equilibrio de derechos y obligaciones entre trabajadores y empresarios, lo cual constituye al amparo del Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala la tutelaridad de los trabajadores que no exime a estos del cumplimiento de sus obligaciones ni a los patronos del ejercicio de sus derechos, es decir no aplicar relativamente la justicia laboral sino que se tenga al patrono como inocente mientras no se demuestre lo contrario tal y como lo establece el Artículo 12 del cuerpo legal antes mencionado, lo que se interpreta es que el hecho de sobreprotección al trabajador no significa un beneficio para el mismo.<sup>19</sup>

Además, es necesario un cambio en el nivel meta del Congreso de la República de Guatemala y el Organismo Judicial. Ambos deben reconocer explícitamente, y en sus acciones, que en cuestiones laborales el principio de igualdad ante la ley predomina por encima del principio de tutelaridad, y que no necesariamente el hecho de sobreproteger al trabajador implica un beneficio para éste.

---

<sup>19</sup> Asociación Guatemalteca de Exportadores. **Política laboral propuestas de acciones para la competitividad de las exportaciones.** Pág. 9



## CONCLUSIÓN DISCURSIVA

En Guatemala la flexibilidad laboral como medio de incumplimiento de obligaciones patronales ha ido creciendo cada vez más; debido a que los trabajadores optan a algún trabajo que de una manera u otra represente ingresos económicos para ellos y sus familias, aunque implique la renuncia a derechos laborales que les asisten.

Causa de lo anterior es la poca efectividad de las normas que existen en materia jurídico laboral y que la poca fuerza de ejecución o su aplicación de manera superficial; además, de la inadecuada aplicación de esas normas y de los principios que protege el derecho laboral guatemalteco.

La labor a implementar por parte de las autoridades del Ministerio de Trabajo y sus dependencias como ente encargado de velar por el cumplimiento de las normas y reglamentos que en materia laboral existen, corresponde el estudio, análisis y procuración de la efectiva aplicación de las normas en materia laboral; por lo que es preciso investigar en los diferentes centros de trabajo, empresas, y patronos individuales las formas de contratación que existen en esos centros de trabajo, todo esto con el objetivo que las actividades laborales se desarrollen con el estricto apego a los principios y normas que en materia laboral existen en Guatemala.





**ANEXOS**



## ANEXO I

Principales motivos por los cuales los hombres y mujeres no se integran al mundo laboral, separando por grupos de edad.

Tabla 2 | Principales motivos por los cuales hombres y mujeres no trabajan

Categoría	1º lugar	2º lugar	3º lugar
<b>Hombres</b>			
18 a 25 años	Estudia (64%)	Otra razón (13%)	No tiene interés (9%)
26 a 39 años	Estudia (26%)	Enfermedad o invalidez (24%)	Otra razón (18%)
40 a 60 años	Enfermedad o invalidez (31%)	Jubilado o pensionado (26%)	Otra razón (14%)
18 a 60 años	Estudia (44%)	Otra razón (14%)	Enfermedad o invalidez (12%)
<b>Mujeres</b>			
18 a 25 años	Estudia (48%)	No tiene con quien dejar hijos (15%)	Quehaceres hogar (10%)
26 a 39 años	Quehaceres hogar (38%)	No tiene con quien dejar hijos (34%)	Estudia (4%)
40 a 60 años	Quehaceres hogar (52%)	Enfermedad o invalidez (10%)	No tiene con quien dejar hijos (9%)
18 a 60 años	Quehaceres hogar (36%)	No tiene con quien dejar hijos (17%)	Estudia (15%)
<b>Todos</b>			
18 a 25 años	Estudia (55%)	Otra razón (12%)	No tiene con quien dejar hijos (9%)
26 a 39 años	Quehaceres hogar (33%)	No tiene con quien dejar hijos (29%)	Otra razón (9%)
40 a 60 años	Quehaceres hogar (45%)	Enfermedad o invalidez (13%)	Jubilado(a) o pensionado(a) (8%)
18 a 60 años	Quehaceres hogar (28%)	Estudia (22%)	No tiene con quien dejar hijos (13%)

Rau Tómas. Flexibilidad de la jornada laboral en Chile: una tarea pendiente. Pág. 3





## ANEXO II

La tabla 3 presenta el porcentaje de jóvenes (hombres y mujeres entre 18 y 25 años) que estarían dispuestos a trabajar por un salario por hora menor o igual que el salario por hora promedio de sus pares que sí trabajan.

Tabla 3 | **Porcentaje de personas que trabajarían por determinados salarios**

Grupo	Trabajaría por	
	Menos del salario promedio, grupo comparable	Menos del salario promedio más una desviación estándar, grupo comparable
Jóvenes	223.708 (19,0%)	330.383 (28,1%)
Mujeres	546.598 (22,9%)	619.743 (26,0%)

Rau Tómas. **Flexibilidad de la jornada laboral en Chile: una tarea pendiente.** Instituto de Economía. Centro de Políticas Públicas. Pág. 4





luego de CAJUL, S. A. y finalmente de DESARROLLO LA VILLA, S.A.

### ANEXO III

## CASOS DE VIOLACIONES A LOS DERECHOS LABORALES EN CENTROAMÉRICA

### ... Guatemala

**Sindicato de Trabajadores del Parque Zoológico Nacional la Aurora:** la administración del Parque Zoológico Nacional La Aurora ha ejercido una serie de presiones para que las y los trabajadores renuncien, de manera que puedan disminuir la planilla de permanentes. De un total de 120 plazas que había para el año 2001, hoy día solamente existen 68 plazas permanentes. El mecanismo para ello ha consistido en no llenar las plazas vacantes, y sustituirlas a través de contrataciones bajo el renglón presupuestario 029 o bien mediante la subcontratación de empresas mercantiles, para que realicen labores propias de las actividades permanentes del parque.

**Comité Pro-ciegos y Sordos de Guatemala:** se ha valido de la empresa satélite denominada COTECASA, la cual se compromete y factura a dicha entidad muy por encima de su propio capital. En los casos en que se inicia un proceso organizativo, deriva en el despido masivo de las y los trabajadores, y ante la inexistencia de un capital que responda por sus obligaciones, las demandas se toman inejecutables.

**Sindicato de Trabajadores de la Finca mi Tierra:** los trabajadores miembros del Sindicato de Trabajadores de la Finca Mi Tierra fueron despedidos de su trabajo, algunos con órdenes de reinstalación otros sin ellas. Ante las demandas impuestas contra el patrono, éste viene realizando cambios de supuestos propietarios de la finca para evadir sus responsabilidades, argumentando ser inicialmente propiedad de MI TIERRA, S. A.,

**Trabajadores de la Distribuidora de Electricidad de Oriente:** el trabajador de la Distribuidora (de la Multinacional UNION FENOSA), Juan Carlos López Cruz fue despedido injustificadamente en dos ocasiones. La primera de ellas data del 26 de marzo del 2007, cuando el trabajador impugnó dicha sanción ante la Junta Mixta. En la práctica no se le asignaron funciones, sino que el 03 de mayo del mismo año nuevamente se le levantó una acta por las mismas supuestas faltas, y 12 días después, se le notificó nuevamente el despido, a pesar de estar emplazadas las empresas.

**Trabajadores de Bocadeli de Guatemala:** durante el 2005, algunos trabajadores afiliados al sindicato de la entidad Bocadeli de Guatemala, promovieron un juicio ordinario laboral reclamando el pago de los salarios retenidos por concepto de séptimos días, traslado a las y los trabajadores de la obligación del patrono de pagar el impuesto al valor agregado -IVA-, retención del 10% del salario por concepto del denominado "Fondo Preventivo" o "Fondo Previsivo", y el traslado a las y los trabajadores de los riesgos de la empresa. El sector patronal elaboró un documento interno denominado "PLAN AVESTRUZ DE GUATEMALA" en el cual se detalla una estrategia por parte del patrono para los efectos de evadir sus responsabilidades hacia las y los trabajadores. La entidad patronal optó por el cierre de sus puertas, el 11 de agosto de 2005 impidiendo el acceso a las y los trabajadores.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Campaña regional contra la Flexibilidad Laboral. **Flexibilidad laboral violenta derechos laborales en Centroamérica: Tendencias y casos.** Pág. 42





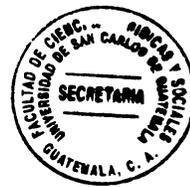
## ANEXO IV

### Lista de organizaciones activas de la campaña regional contra la flexibilidad laboral.

#### Guatemala:

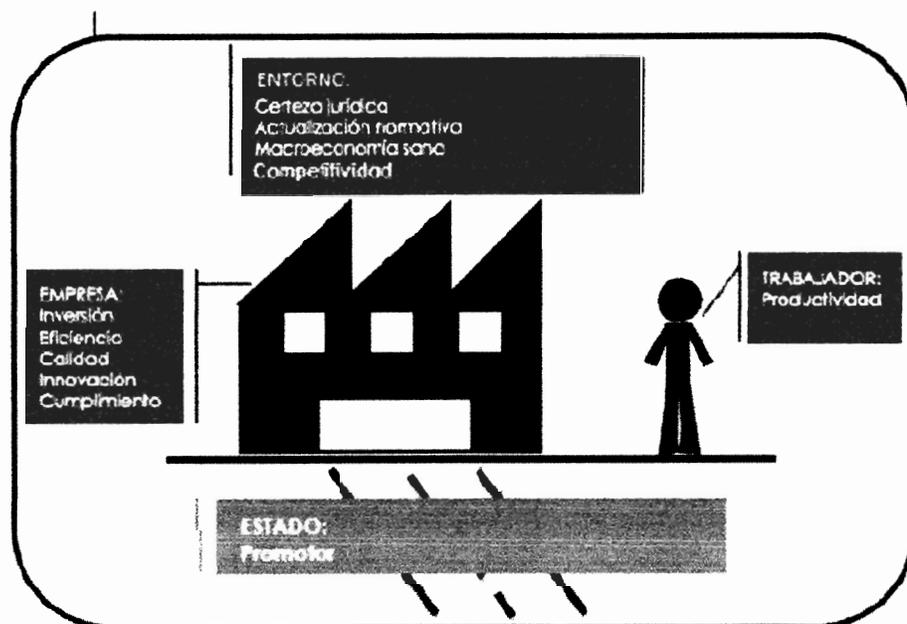
1. Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores del Estado de Guatemala - FENASTEG
2. Coordinadora Nacional de Organizaciones Campesinas - CNOC
3. Unión Sindical de Trabajadores de Aeronáutica Civil de Guatemala - USTAC
4. Comité de Unidad Campesina – CUC
5. Unión Sindical de Trabajadores del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación - UNSITRAMAGA

Campaña regional contra la Flexibilidad Laboral. **Flexibilidad laboral violenta derechos laborales en Centroamérica: Tendencias y casos.** Pág. 57

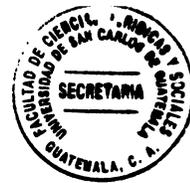


## ANEXO V

**Imagen: Los cuatro ejes para la Generación de Empleo seguro, decente y de calidad y las estrategias que necesitan impulsarse**



Fuente: Pérez Molina, Otto Fernando. **Política Nacional de Empleo "Generación de Empleo Seguro, Decente Y de Calidad 2012-2021**. Pág. 41



## BIBLIOGRAFÍA

A. LAGOS, Ricardo. **¿Que se entiende por flexibilidad del mercado de trabajo?**. (s.l.) (s.e) Revista de la Cepal 54. 1994.

Asociación Guatemalteca de Exportadores. **Propuestas de acciones para la competitividad de las exportaciones**. Guatemala. Primera Edición. (s.E). 2004.

BOBADILLA CALDERÓN, Erica Berena. **Análisis jurídico sobre la flexibilidad laboral en Guatemala, una violación a los derechos humanos de los trabajadores**. Guatemala. (s.e). (s.E). 2008.

CALDERÓN DEVANDAS, Paula. **La flexibilidad laboral y su repercusión en el derecho al descanso de las personas trabajadoras del sector privado costarricense**. Costa Rica. (s.e). (s.E.). 2008.

Campaña Regional Contra la Flexibilidad Laboral. **Flexibilidad laboral violenta derechos laborales en Centroamérica: tendencias y casos**. (s.l). (s.e). (s.E). 2010.

CASTELLO, Alejandro. **Nueva regulación de la tercerización laboral en Uruguay**. Uruguay. (s.e). (s.E). 2009.

Centro de Investigaciones Económicas Nacionales. **El papel del Congreso de la República en la competitividad laboral guatemalteca**. Guatemala. (s.e). (s.E). 2004.

ECHEVERRÍA, Magdalena y Diego López. **Flexibilidad laboral en Chile: las empresas y las personas**. Chile. (s.e). (s.E). 2004.



FUJII, Gerardo. **Las relaciones laborales en México: rigidez legal y flexibilidad de hecho.** México. (s.e). (s.E). (s.f).

GALINDO GONZÁLEZ, Douglas Napoleón. **Algunos aspectos conceptuales sobre flexibilidad laboral.** <http://www.banguat.gob.gt/inveco/notas/articulos/envolver.asp?karchivo=4701&kdisc=si>. (Consultado: 16 de julio de 2015).

GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, Lázaro. **La ciencia del trabajo en el socialismo.** (s.l). (s.e). (s.E). (s.f).

IBARRA CISNEROS, Manuel Alejandro y Lourdes Alicia González Torres. **La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo.** (s.l). (s.e). (s.E). 2010.

LÓPEZ CONTRERAS, Rony Eulalio. **Derechos humanos.** Guatemala. Tercera Edición. (s.E). 2008.

MARTÍNEZ SÁNCHEZ, Lina María. **A b ces sobre flexibilización salarial.** (s.l). (s.e). (s.E.) (s.f).

MARX, Carlos. **Trabajo asalariado y capital.** (s.l). (s.e). (s.E). 2000.

MORALES TELLO, Erick Antonio. **Los problemas psicosociales y los niveles de depresión generados por el desempleo.** Guatemala. (s.e). (s.E). 2005.

NÁJERA MARTÍNEZ, Alejandro. **Derecho laboral.** Bolivia. (s.e). (s.E). 2009.



OSSORIO, Manuel y Guillermo Cabanellas De Las Cuevas. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Guatemala. Veintisieteava edición. Editorial Heliasta. 2000.

PEGER, Elizabeth. **El gobierno apura un Código de trabajo para poner fin a la flexibilidad laboral**. <http://www.cronista.com/economíapolítica/El-Gobierno-apura-un-Código-detrabajo-para-poner-fin-a-la-flexibilidad-laboral20141222.html>. (Consultado: 15 de julio de 2015).

PÉREZ MOLINA, Otto Fernando. **Política Nacional de Empleo “Generación de empleo seguro, decente y de calidad 2012-2021”**. Guatemala. (s.e). (s.E). 2012.

RAU, Tomas. **Flexibilidad de la jornada laboral en Chile: una tarea pendiente**. Chile. (s.e). (s.E). 2012.

REYES MENDOZA, Libia. **Derecho laboral**. (s.l). (s.e). Red Tercer Milenio. 2012.

TRUJILLO PORTILLO, Claudia Guadalupe. **Análisis de las causas de inflación y su impacto en la actividad económica de Guatemala durante, el período del 2001 al 2007**. Guatemala. (s.e). (s.E). 2009.

United States Agency for International Development (USAID). **Justicia laboral y derechos humanos en Guatemala**. Guatemala. Primera edición. (s.E). 2010.

#### **Legislación:**

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



**Declaración Universal de los Derechos Humanos.** Asamblea General de las Naciones Unidas. 1964.

**Código Civil.** Decreto Ley 106. Enrique Peralta Azurdia. Jefe de Gobierno de la República de Guatemala. 1964.

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

**Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila.** Decreto Número 29-89. Congreso de la República de Guatemala. 1989.