

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

**EL EMPLEO PRECARIO Y LA FLEXIBILIDAD  
EN EL DERECHO DEL TRABAJO**

TESIS

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

Por

**MARA LUCRECIA ENRIQUEZ SANCHEZ**

Previo a optar al Grado Académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES**

y a los Títulos de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, Enero de 1998

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

04  
T(3333)

C. 4

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

DECANO	Lic. José Francisco De Mata Vela
VOCAL I:	Lic. Saulo De León Estrada
VOCAL II:	Lic. José Roberto Mena Izeppi
VOCAL III:	Lic. William René Méndez
VOCAL IV:	Br. Homero Iván Quiñónez Mendoza
VOCAL V:	Br. Joaquín Enrique Pineda Gudiel
SECRETARIO:	Lic. Héctor Aníbal De León Velasco

**TRIBUNAL QUE PRACTICO  
EL EXAMEN TECNICO PROFESIONAL**

***Primera Fase:***

Presidente:	Lic. Cipriano Francisco Soto Tobar
Vocal:	Lic. José Víctor Taracena Alba
Secretario:	Lic. Jorge Leonel Franco Morán

***Segunda Fase:***

Presidente:	Lic. Víctor Manuel Hernández Salguero
Vocal:	Lic. José Víctor Taracena Alba
Secretario:	Lic. Juan Carlos López Pacheco

**NOTA:** "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la Tesis". (Artículo 25 del Reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).



3932-97

*[Handwritten signature]*

Guatemala, octubre 1 de 1997.

Licenciado  
José Francisco de Mata Vela  
Decano de la Facultad de Ciencias  
Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Ciudad Universitaria

FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES  
SECRETARIA

01 OCT. 1997

RECIBIDO  
Especial *[Handwritten signature]*

Respetable Señor Decano:

De conformidad con el nombramiento emitido por esa Decanatura, con fecha veinticinco de septiembre de mil novecientos noventa y siete, en el que se dispone nombrar al suscrito como asesor de tesis de la Bachiller MARA LUCRECIA ENRIQUEZ SANCHEZ, informo:

La postulante presentó al tema de investigación "EL EMPLEO PRECARIO Y LA FLEXIBILIDAD EN EL DERECHO DEL TRABAJO, COMO UNA AMENAZA A LA ESTABILIDAD DEL TRABAJO EN AMERICA LATINA", el cual fue objeto del siguiente análisis por el suscrito:

El trabajo en mención, fue presentado por la Bachiller Enriquez Sánchez, conforme los requisitos de forma y de fondo que establece el reglamento.

El trabajo de tesis de la Bachiller Enriquez Sánchez, profundiza sobre una temática que aunque muy poco conocida en el ámbito laboral guatemalteco es actualmente la base de un proyecto impulsado por grupos

11/10/97

*[Handwritten signature]*

Lic. César Lamichán y Jairo López  
ABOGADO Y NOTARIO



de empresarios tradicionalistas de nuestro país que pretenden reformar la legislación laboral suprimiendo principios ideológicos que tales como la tutelaridad y las garantías mínimas, para mencionar solo dos permiten actualmente equilibrar en cierta forma las relación entre trabajador y patrono que por naturaleza es desigual. Es entonces de mayor importancia el tema desarrollado por la sustentante si tomamos en cuenta que en un futuro muy cercano los trabajadores guatemaltecos deberán librar quizá la más dura batalla de toda su historia pues se tratará de defender no solo la existencia de aquellos principios ideológicos anteriormente citados sino la existencia misma del Derecho del Trabajo que como rama del Derecho Público tenderia a desaparecer para convertirse en Derecho Privado y terminar al final en volviendo a ser parte del derecho común como en sus albores.

Es preciso recordar dentro del presente informe que la temática desarrollada por la Bachiller Enriquez Sánchez permite también establecer como los hechos materializados por medio del respaldo institucional a la flexibilización del Derecho del Trabajo constituyen un caso mas de incumplimiento a los Acuerdos de Paz, consecuencia de los cuales el Gobierno y la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca acordaron fortalecer el carácter protector de las normas que conforman la legislación de Trabajo Guatemalteco, lo que evidentemente no se esta haciendo.

En razón de todo lo anterior la monografía presentada no sólo constituye un documento de invaluable valor en cuanto a su contenido

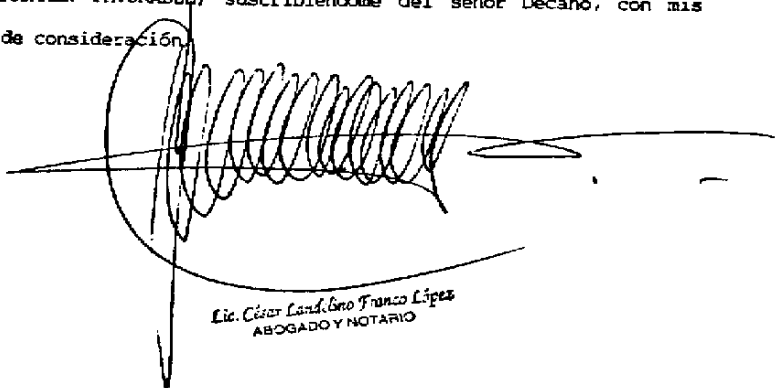
Lic. César Zamácelo Franco López  
ABOGADO Y NOTARIO





sino además es también un mecanismo que permitirá difundir sobre los efectos nocivos que para los trabajadores en general podría tener la implementación de la flexibilización del Derecho del Trabajo en Guatemala, que acarriaría la inevitable reforma constitucional al Capítulo de los Derechos Sociales Mínimos y la denuncia de un gran número de Convenios Internacionales de Trabajo ratificados por Guatemala, que actualmente apuntalan el Derecho Laboral Guatemalteco.

En conclusión, considero que el trabajo presentado por la Bachiller Enriquez Sánchez, resulta de mucha importancia para los trabajadores y para todos los estudiosos del Derecho del Trabajo en Guatemala, que sin duda podrían encontrar en el mismo una valiosa fuente de consulta y orientación, razones todas las anteriormente expresadas, por las que estimo procedente que el presente trabajo de tesis deba continuar su trámite para los efectos de su revisión, y en consecuencia me permito RENDIR DICTAMEN FAVORABLE, suscribiéndome del señor Decano, con mis muestras de consideración.

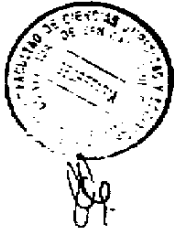


Lic. César Landino Franco López  
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES  
Ciudad Universitaria, Zona 18  
Guatemala, Guatemala

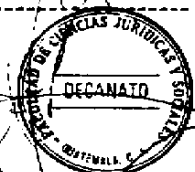


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;  
Guatemala, dos de octubre de mil novecientos noventa y --  
siete,-----

Atentamente, pase al LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTIN para  
que proceda a Revisar el trabajo de Tesis de la Bachiller  
MARIA LUCRECIA ENRIQUEZ SANCHEZ y en su oportunidad emita  
dictamen correspondiente.-----

*[Handwritten signature and scribbles]*

.dlal



20/10/97  
[Handwritten initials]



4385-97

Guatemala, 27 de octubre de 1997

Licenciado  
José Francisco de Mata Vela  
Decano Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
SECRETARIA

29 OCT. 1997

RECIBIDO  
[Signature]  
OFICIAL

Señor Decano:

Atentamente me dirijo a usted, para informarle que en cumplimiento de resolución de ese decanato procedí a revisar el trabajo de tesis de la bachiller **MARA LUCRECIA ENRIQUEZ SANCHEZ**, la cual se titula **"EL EMPLEO PRECARIO Y LA FLEXIBILIDAD EN EL DERECHO DEL TRABAJO"**.

El trabajo tiene carácter monográfico y trata un tema de actualidad relacionado directamente con la flexibilización del Derecho del trabajo, como parte de la globalización, modernización y las políticas neoliberales que privan hoy en día en el mundo.

Tal como la autora lo deja ver, el Derecho del Trabajo es una disciplina particular, debido entre otras cosas a los principios o características ideológicas que le dan carta de naturaleza, como una disciplina independiente del Derecho común al cual perteneció en sus orígenes.

Destutelarizar el Derecho del Trabajo, tal como se pretende actualmente, es prácticamente terminar con el Derecho del Trabajo como una disciplina independiente, es regresar en la Historia hasta la época en que esta disciplina jurídica como ya dije formaba parte del Derecho Civil. La autora de este trabajo muy atinadamente señala los graves inconvenientes que se



darian con la flexibilización del derecho del trabajo principalmente para los trabajadores desde luego, puesto que estas medidas no han tenido buen resultado ni en los países desarrollados mucho menos en el nuestro.

En lo que al informe de la investigación se refiere la misma llena los requisitos mínimos exigidos por los reglamentos de nuestra casa de estudios y si puede servir de base para el examen correspondiente, previo a que la autora, obtenga el grado académico y los títulos profesionales respectivos.

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



LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN.  
REVISOR



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES  
Ciudad Universitaria, Zona 12  
Guatemala, Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y  
SOCIALES: Guatemala, siete de noviembre de mil  
novecientos noventa y siete.-----

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza  
la Impresión del trabajo de Tesis de la Bachiller MARA  
LUCRECIA ENRIQUEZ SANCHEZ intitulado "EL EMPLEO  
PREARIO Y LA FLEXIBILIDAD EN EL DERECHO DEL TRABAJO".  
Artículo 22 del Reglamento de Exámenes Técnico  
Profesional y Público de Tesis.-----

lib.



*[Handwritten signature]*

# **DEDICO ESTE ACTO**

## **A DIOS TODOPODEROSO Y A LA VIRGEN SANTISIMA**

*Por haberme guiado e iluminado para obtener este triunfo.*

## **A MIS PADRES:**

Horacio Enriquez Pineda (†)  
María Elsa Sánchez,  
y María Matilde Sánchez de Enriquez

*Como premio a sus esfuerzos y sacrificios de toda su vida.*

## **A MI ESPOSO:**

Roberto Estuardo Rosales Pineda

*Por su comprensión y ayuda incondicional.*

## **A MI HIJO:**

Luis Roberto Rosales Enriquez

## **A MIS SUEGROS:**

José Raúl Rosales Búcaro y  
María Elena Pineda de Rosales

*Por su apoyo incondicional en todo momento.*

## **A MIS HERMANOS:**

*Con mucho cariño.*

## **A MIS AMIGOS:**

*Con afecto sincero, especialmente a Mercedes de la Roca, Milton Sandoval, Lilian Valle, Rossanna Mena y Flor de María Gudiel.*

**A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES DE LA  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.**

## INDICE

1.- Introducción

i

### CAPITULO I

#### **LA ESTABILIDAD COMO BASE DEL DERECHO DEL TRABAJO**

1.-	La Estabilidad en el Empleo	1
1.1.-	Clasificación	2
1.1.1.-	Estabilidad Absoluta	5
1.1.2.-	La Estabilidad Relativa Impropia	6
1.1.3.-	La Estabilidad Relativa Propia	7
1.1.4.-	La Estabilidad Propia Legal	8
1.2.-	El Cumplimiento del Contrato	8
1.2.1.-	Las Acciones Judiciales para Preservar la Estabilidad	8
1.2.2.-	La Acción de Nulidad	9
1.2.3.-	La Obligación de Pagar la Remuneración	9
1.2.4.-	La Obligación de Dar Ocupación	9
1.3.-	La Resolución del Contrato	10
1.3.1.-	El Despido Indirecto	10
1.3.2.-	El Despido Directo	10
1.3.3.-	La Acción de Daños	11
1.4.-	La Estabilidad Propia Convencional	11
1.4.1.-	Los Principios Generales	11
1.4.2.-	Los Efectos Jurídicos	11
1.4.3.-	La Regulación Establecida en la Legislación de Trabajo en Relación a la Estabilidad	12

## CAPITULO II

<b>LA FALTA DE EMPLEO EN AMERICA LATINA</b>	<b>15</b>
2.- Consideraciones	15
2.1.- La Segmentación del Mercado de Trabajo	15
2.2.- Distintas Manifestaciones	17
2.2.1.- El Empleo Clandestino	17
2.2.2.- Los Contratos de Trabajo por Tiempo Determinado	18
2.2.3.- La Subcontratación	20
2.2.4.- Las Agencias de Trabajo Temporario	21
2.3.- Los Trabajadores Voluntarios	21
2.4.- Las Pequeñas Empresas y Ramas de Actividad	21
2.5.- Salarios y Condiciones de Trabajo	22
2.6.- Flexibilización y Desregulación	25

## CAPITULO III

<b>LA TENDENCIA NEOLIBERAL A LA FLEXIBILIZACION DEL DERECHO DEL TRABAJO</b>	<b>29</b>
3.1.- Análisis Considerativo	29
3.2.- La Flexibilidad del Tiempo de Trabajo	38
3.2.1.- El Concepto de Flexibilidad del Tiempo de Trabajo	39
3.2.2.- Elementos que Integran el Concepto de Flexibilidad	39
3.2.2.1.- Objetivos	39
3.2.2.2.- Subjetivos	40
3.2.2.3.- Conceptos	40
3.3.- Flexibilidad y Normativa Jurídica	41

## CAPITULO IV

<b>EL IMPACTO DE LA FLEXIBILIZACION Y DESREGULACION DEL CODIGO DE TRABAJO EN LA ESTABILIDAD DE LA RELACION DE TRABAJO</b>	<b>43</b>
1.- Presentación	43
2.- Muestreo	45
3.- Evaluación Gráfica	52
4.- Conclusiones	73
5.- Bibliografía	75

## INTRODUCCION

Sin lugar a dudas una de las mayores conquistas de la lucha de los trabajadores, lo constituye la materialización en ley del principio de estabilidad de las relaciones laborales, y es que, es precisamente en virtud de éste que los contratos y relaciones de trabajo se tienen por ley y además por regla general, por celebradas a tiempo indefinido, pues como ya se conoce los contratos temporales y los de obra determinada, son excepciones a la regla, como consecuencia también de este mismo principio. De la misma manera, institutos como la sustitución patronal y la suspensión de los contratos de trabajo, procuran como objeto fundamental asegurar la permanencia en el empleo, precisamente por su revestimiento de estabilidad. En la dirección anterior, resulta evidente que la estabilidad constituye hoy por hoy, uno de los pilares en la lucha contra el desempleo, pues de no ser por ella, seguramente el nivel de desempleo existente sería mayor, y por consiguiente el nivel de empleo, mucho más precario de lo que actualmente es. No obstante los teóricos que apadrinan la flexibilidad de las relaciones de trabajo, afirman totalmente lo contrario de lo

anteriormente expresado, pues según ellos es precisamente la estabilidad la que impide aumentar el nivel de empleo, y en consecuencia la que mantiene los niveles bajos de empleo, y ante tal argumentación sugieren como solución inmediata la flexibilidad de las relaciones de trabajo, que permita entre otras cosas, la supresión del principio de estabilidad de las relaciones y contratos de trabajo. Lo anterior daría lugar de conformidad con los sustentates de la corriente de la flexibilidad a crear más empleo, que permitieran atender a todas las personas que hoy viven desempleadas. Lo que omiten precisar los padrinos de la flexibilidad, es que al producirse la desaparición del principio de la estabilidad, serían los patronos los que controlarían en forma total las relaciones de trabajo, y que la forma prevista por éstos, una vez dadas las condiciones para dar por terminados los contratos de trabajo sin ninguna responsabilidad, sería la división de la jornada laboral, que permitiera fraccionar el tiempo de trabajo y con ello dar cabida a más trabajadores, pero desde luego con menos salario, pues lo único que se estaría haciendo, es dividir el salario de un trabajador entre dos o posiblemente tres trabajadores. Bajo las anteriores premisas el propósito de la monografía que aparece desarrollada en este documento será ilustrar y demostrar sobre las verdaderas causas que originan el empleo precario en América Latina, y sobre que los mecanismos para combatir la falta de empleo, no deben incluir la supresión del

principio de estabilidad, lo que en otras palabras significa que no es flexibilizando los contratos o relaciones de trabajo como se va a erradicar el empleo precario, ni se van a crear más empleos, todo lo contrario liberalizar el plazo en los contratos individuales de trabajo, conllevará a más desempleo y en consecuencia a empobrecer más a la persona del trabajador.

El contenido de la presente investigación, se desarrolla en cuatro capítulos que se encuentran distribuidos de la siguiente manera: un primer capítulo cuyo objeto es la descripción de los orígenes y finalidades del principio de estabilidad en los contratos individuales de trabajo; un segundo capítulo que describe todo lo relacionado a la incidencia de la falta de empleo o empleo precario en América Latina; un tercer capítulo cuyo propósito es describir la tendencia neoliberal a la flexibilidad del Derecho del Trabajo y analizar los impactos negativos que para los trabajadores puede tener su conversión en ley; y finalmente un cuarto y último capítulo cuyo propósito es recoger el criterio de los actores de la relación laboral, en relación al impacto que la flexibilización y desregulación del Código de Trabajo, tendrá en la estabilidad de las relaciones laborales.

La autora espera con la presentación de esta investigación, no sólo



haber cumplido con un requisito previo a adquirir la calidad profesional, sino haber contribuido aunque sea en mínima forma, con los trabajadores guatemaltecos y con la comunidad científica universitaria.

**LA AUTORA**

## CAPITULO I

### LA ESTABILIDAD COMO BASE DEL DERECHO DEL TRABAJO:

#### 1.- La Estabilidad en el Empleo:

El contrato de trabajo puede ser celebrado por un tiempo determinado o indeterminado. En el primer caso la relación que se crea es intrínsecamente transitoria, pues desde el inicio las partes mismas prevén su finalización, o sea que por su propia naturaleza no tiene posibilidades de prolongarse más allá del tiempo convenido; por cierto que al derecho no le interesa garantizar la subsistencia de un vínculo efímero, de vida precaria.

Lo contrario ocurre en los casos en que la relación se ha anudado por tiempo indeterminado, esto es cuando las partes acordaron la prestación de servicios susceptibles de repetirse indefinidamente; en este supuesto la relación jurídica adquiere el carácter de permanente, ya que tiene vocación de perdurabilidad, creando así en el trabajador, que se incorpora como un elemento normal de la empresa, la expectativa o posibilidad lógica de conservar su empleo indefinidamente.

El derecho tiene especial interés en garantizar que ese vínculo permanente se prolongue de una manera indefinida; una de las más legítimas aspiraciones de los trabajadores es la de conservar su fuente de trabajo, que constituye normalmente el único medio para cubrir sus necesidades; y las de su familia, buscando una permanencia que interesa también a toda la sociedad, puesto que constituye un eficaz medio para consolidar la paz social. La necesidad de asegurar la subsistencia del contrato está actualmente fuera de toda discusión, ha sido propugnada por la doctrina y aceptada de diferentes maneras por los más diversos ordenamientos jurídicos.

Pero la sola situación de hecho, o sea la permanencia, no garantiza la subsistencia del contrato; de acuerdo con las normas del derecho civil la relación permanente es inestable en la medida que el empleador podría extinguirla en cualquier momento sin incurrir en responsabilidad.

Al derecho del trabajo le corresponde crear el instrumento jurídico que dificulte o impida la resolución arbitraria del contrato, y con ese objeto ha consagrado el derecho a la estabilidad que se puede conceptualizar como el derecho que garantiza al trabajador la conservación de su empleo.

En virtud de este derecho a la estabilidad las relaciones permanentes han dejado de ser inestables; el empleador ya no tiene la libre disposición del contrato, porque su poder de resolución, que antes

era ilimitado, se ve ahora restringido por el derecho que se reconoce a los trabajadores de conservar sus empleos. La estabilidad, o más exactamente el derecho a la estabilidad, persigue la subsistencia del vínculo contractual, sancionado con distinta intensidad su resolución arbitraria.

Los ordenamientos jurídicos han consagrado distintas formas de protección, que van desde la indemnización tarifada según antigüedad y remuneración, hasta las sanciones penales (multas, arrestos, clausuras, etc.), pasando por la indemnización común de daños y perjuicios, que a veces debe fijarse judicialmente de conformidad con criterios legales preestablecidos (equidad, costumbre, categoría, retribución, situación económica de las partes, etc.), con menor frecuencia se ha llegado a desconocer válidez al acto resolutorio incausado, persiguiendo con mayor o menor eficacia la reincorporación efectiva del trabajador.

El derecho a la estabilidad produce siempre el mismo efecto: garantiza jurídicamente la conservación del empleo; lo que puede variar es el modo o la forma, y de ahí también la eficacia con que se protege ese derecho. Por eso rechazamos la opinión doctrinaria que reserva el concepto de estabilidad para los casos en que se consagra la ineficacia del despido arbitrario (estabilidad propia), y según la cual los otros supuestos no son sino medios de protección contra el despido arbitrario o reparación pecuniaria por la privación injustificada de la ocupación. (1) Tanto en una como en otra situación se vulnera un derecho del trabajador (a la estabilidad), y lo que varía es la reacción del ordenamiento jurídico ante ese entuerto.

#### 1.1. CLASIFICACION:

Después de una larga y dificultosa evolución la doctrina y jurisprudencia, en forma prácticamente unánime, clasificaron la estabilidad, según la intensidad de la protección, en propia e impropia; la primera se dará cuando la norma aplicable prevea la nulidad del acto resolutorio (máxima protección), y la segunda cuando lo acepte como válido, sin perjuicio de sancionar el incumplimiento contractual (mínima protección). (2) Precisamente porque la estabilidad propia garantiza al empleado la conservación del empleo, y por lo tanto la normal percepción de sus remuneraciones, se considera que constituye la máxima protección en cuanto asegura la permanencia, mientras que la estabilidad impropia sólo la procura. Por eso a la estabilidad propia se la considera también absoluta, perfecta, real o verdadera, por contraposición a la impropia, que se le califica de relativa, imperfecta o disminuida. Con mayor entusiasmo parte de la doctrina ha reservado el concepto de estabilidad únicamente para los casos de estabilidad propia, e incluso se ha asimilado este derecho a la estabilidad del empleado público.

(1) DE LA FUENTE, Principios Jurídicos del Derecho a la Estabilidad, Pag. 20, Nota 29

(2) DE LA FUENTE: Op. Cit. Nota 1

No compartimos esta apreciación, que presenta a la estabilidad propia como la suprema garantía contra el despido arbitrario, que asegura la permanencia y que incluso es equiparable a la estabilidad del empleado público. La construcción doctrinaria que criticamos tiene una falla fundamental: resta importancia a la reincorporación efectiva del trabajador. Para nosotros ocurre todo lo contrario; sin una reincorporación real, se despoja al contrato de algo que le es esencial. El derecho a trabajar, cuya importancia y trascendencia nadie desconoce, no se agota, ni mucho menos, son la percepción de remuneraciones. Es fundamental que el trabajador puede concretar la prestación de sus servicios como forma insustituible de realizarse socialmente y de desarrollar su personalidad.

La sola conservación del contrato - ya que no se asegura otra cosa la estabilidad propia - crea una situación formal, hasta diríamos artificial, sin el contenido humano que es de la esencia misma de toda relación laboral. Además sin reincorporación real, no se garantiza la continuación normal del contrato, que presupone, como algo inherente a él, la prestación efectiva de servicios. Cuando, declarada la ineficacia del despido, el empleador no facilita el reingreso del trabajador, no sólo no actúa la estabilidad con su máxima intensidad - conservación efectiva del empleo -, sino que se produce un funcionamiento irregular del contrato que muy a menudo conducirá a su misma resolución.

Así será normal que el trabajador busque otra ocupación y muy posible que llegue a preferir el nuevo empleo. Si en esta situación el empleador exige la prestación de servicios, que siempre están a su disposición, el trabajador no tendrá otra alternativa que negarse a la reincorporación, lo cual importa resolución voluntaria, por su culpa, del contrato original. Otro tanto ocurriría si el mantenimiento del vínculo anterior le significa un obstáculo para desempeñar las nuevas tareas, habida cuenta de que los deberes de conducta se conservan vigentes (deber de fidelidad, etc.), especialmente cuando se trate de personal especializado o de alta jerarquía, el que no tendrá otra alternativa que resolver el contrato dándose por despedido.

A pesar de su pomposa proclamación -algunos autores hablan de propiedad del empleo -, la conservación del contrato por ineficacia de despido, que no garantiza una reincorporación efectiva (estabilidad propia), es uno de los tantos sistemas que procuran la permanencia del trabajador en la empresa, y no siempre es el más efectivo.

Ahora nos encontramos en condiciones de realizar una primera clasificación del derecho a la estabilidad, teniendo en cuenta la intensidad de la protección. Se dará una estabilidad absoluta cuando la violación del derecho a conservar el empleo ocasione la ineficacia

del despido y se garantice la reincorporación efectiva del trabajador. Todas las otras formas de protección contra el despido arbitrario serán más o menos eficaces para mantener empleo, pero, al no asegurar una efectiva reinstalación, constituyen sistemas de estabilidad relativa.

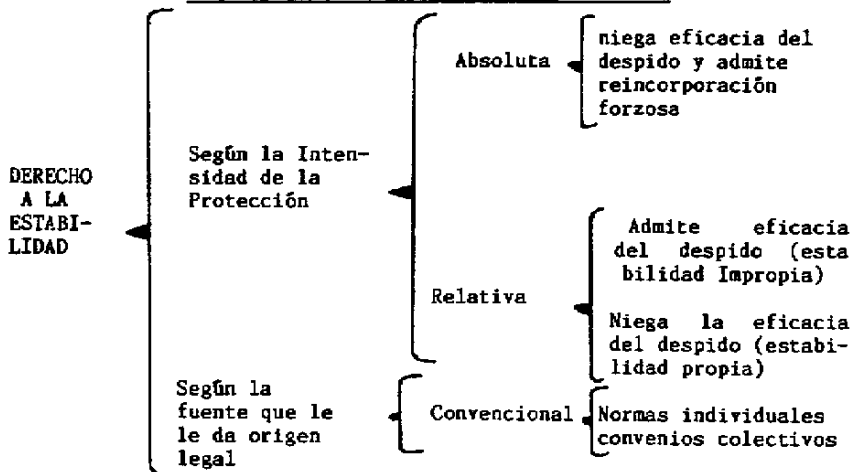
A su vez, la estabilidad relativa admite una división muy importante según se acepte o no la eficacia del despido. Existe realmente una gran diferencia según el vínculo contractual continúe o no vigente, lo cual ciertamente produce también efectos sustancialmente diferentes. Además en principio, el sistema que niega eficacia al despido suele garantizar más intensamente el derecho a la conservación del empleo.

Como puede apreciarse, la subdivisión que se propone de la estabilidad relativa coincide con la clasificación que la mayor parte de la doctrina y jurisprudencia ha aceptado entre estabilidad propia e impropia. Con la gran diferencia de que esta distinción ha sido formulada teniendo en cuenta la intensidad de la protección absoluta en la estabilidad propia y relativa en la impropia, mientras que nosotros, en la clasificación que proponemos, consideramos como único criterio de diferenciación el hecho de que el despido sea o no eficaz, al margen de que exista una mayor o menor protección, y siempre dentro de la categoría de estabilidad relativa, ya que en ninguno de tales casos se garantiza la reincorporación efectiva del trabajador.

A pesar de que no es recomendable emplear dos expresiones que en cierto modo se contraponen - relativa con propia -, aceptamos que se mantenga la denominación de estabilidad propia e impropia, teniendo en cuenta la amplia acogida que esta clasificación ha tenido en nuestro derecho, si bien con la diferencia que hemos señalado. Dentro de este orden de ideas, se configurará la estabilidad propia cuando la violación del derecho a conservar el empleo ocasione la ineficacia del acto rescisorio; y la impropia cuando la vulneración de ese derecho no impida la eficacia del despido, si bien se sanciona el incumplimiento contractual (indemnización, etc.). (3)

Cabe otra clasificación muy importante del derecho a la estabilidad según sea la fuente de donde nace: la ley o las normas convencionales. A su vez, serán distintos los efectos de la estabilidad si las normas contractuales proceden de un acuerdo individual o de un convenio colectivo, lo cual justifica otra subclasificación. A continuación presentamos gráficamente las divisiones más importantes que admite el derecho a la estabilidad:

(3) VASQUEZ VIALARD, Despido Abusivo, Pag. 733

ESQUEMA CLASIFICATORIO DE LA ESTABILIDAD**1.1.1.- ESTABILIDAD ABSOLUTA:**

Ya individualizamos este derecho como la máxima garantía contra el despido arbitrario, destacando que se distingue de las otras formas de protección en que asegura la reincorporación efectiva del trabajador, o sea que el empleador no puede, en ningún caso, negar ese reingreso. En el supuesto de que se resistiere, el orden jurídico deberá prever la forma de compelerlo a cumplir la obligación que le ha sido impuesta. Y aquí aparecen los inconvenientes en el derecho privado.

Declarar la subsistencia del contrato, que continuará produciendo los efectos que le son propios, no ofrece jurídicamente ninguna dificultad (estabilidad propia). Pero es completamente distinto ordenar la reincorporación coactiva del trabajador, obligando compulsivamente al empleador a que le dé trabajo; la ejecución específica de esa obligación de hacer no precederla, de conformidad con el conocido principio *nemo ad faciendum cogi potest*, y aún muchas veces se verá que es exorbitante e irrazonable usar de medios indirectos (astreintes, prisión, etc.) para obligar al empleador a cumplir con esa obligación, sobre todo en los casos en que existe un mayor contacto personal con el trabajador.

Una vez que se recepta ese derecho en el ámbito público, no se puede hablar ya más que de una sola estabilidad, que coincide con el concepto que hemos expuesto de estabilidad absoluta. No se concibe ya otro grado de protección, salvo norma expresa que disponga lo

contrario; el acto administrativo que arbitrariamente dispone que se concluya la relación, es un acto ilegítimo y por lo tanto nulo. Al no producir ningún efecto, debe restablecer la situación anterior, apareciendo la reincorporación efectiva como una consecuencia necesaria e ineludible (restitución en especie). En cambio, cuando es a una persona privada a quien hay que obligar a recibir los servicios en contra de su voluntad, adquiere vigencia el principio aludido, que impide imponer forzosamente las obligaciones de hacer. Por eso en el contrato de trabajo privado la estabilidad relativa aparece como normal, mientras que la absoluta ha sido adoptada sólo en forma excepcional. (4)

La grave restricción que importa para el empleador privado obligarlo a mantener en su puesto a un trabajador a pesar de su oposición expresa, sin ninguna alternativa, impide resolver en abstracto en qué casos se puede o no garantizar la estabilidad absoluta, debiendo necesariamente examinar cada ordenamiento jurídico para ver si su consagración viene a ser compatible con sus normas fundamentales.

En México la Constitución Nacional, ha resuelto expresamente esta cuestión: para los empleados públicos se ha consagrado, como forma única e insustituible, la estabilidad absoluta, mientras que para el trabajador privado se ha prevista una estabilidad relativa. En el primer caso se ha usado una fórmula rígida - estabilidad - mientras que en el segundo se ha preferido una amplia - protección contra el despido arbitrario -, acorde con las variadas situaciones que se presentan en la órbita privada. La estabilidad propia e impropia, como clases que son de estabilidad relativa, quedan comprendidas dentro del amparo constitucional.

Al quedar reservada la estabilidad absoluta para el empleado en beneficio del trabajador privado, y viceversa, en la relación de empleo público tampoco será admisible un régimen de estabilidad relativa (propia o impropia). La única excepción la constituye el caso de los representantes gremiales, a quienes la legislación guatemalteca misma les garantiza "la inamovilidad en su empleo (artículo 223 Código de Trabajo), aumentando así la protección que se dispensa a los demás trabajadores privados. Por haberse consagrado en su favor la estabilidad absoluta, el legislador está habilitado para usar de todos los medios disponibles a fin de garantizar la reincorporación efectiva del representante sindical arbitrariamente despedido.

#### 1.1.2.- LA ESTABILIDAD RELATIVA IMPROPIA:

Recordamos que se configurará la estabilidad relativa en todos los casos en que, violando el derecho a conservar el empleo, no se garantice la reincorporación efectiva del trabajador. Agregamos también que la estabilidad relativa admite una división muy

(4) GERALDO VON POTOBISKY, Terminación de la Relación de Trabajo  
Pag. 379

importante, según el despido sea eficaz o no para extinguir la relación contractual (estabilidad impropia y propia, respectivamente). En consecuencia, se configurará la estabilidad impropia cuando la violación del derecho a conservar el empleo no determine la ineficacia del despido, si bien la norma de protección sanciona de diferentes formas el incumplimiento contractual (indemnización, sanciones administrativas, etc.).

En los contratos de duración indeterminada, antes de que se reconociera a los trabajadores el derecho a la estabilidad, el empleador tenía la libre disposición del contrato, o sea el derecho potestativo de extinguir la relación en el momento en que así lo deseara y sin incurrir en ninguna responsabilidad, constituyendo aquella decisión resolutoria un acto jurídico plenamente válido y lícito. Pero la promulgación de las leyes contemporáneas que garantizan al trabajador el derecho a conservar su empleo eliminaron, como lógica consecuencia, aquel poder irrestricto del empleador. A partir de entonces el despido injustificado no constituye ya un acto jurídico sino un acto ilícito, configurado por el incumplimiento contractual en que se ha incurrido al violar el derecho del empleado a mantener su empleo. (5) Si bien aparece claro que el despido arbitrario constituye un acto objetivamente reprobado, esta ilicitud se produce solamente respecto del trabajador afectado; para el empleador, en cambio, esa posibilidad que se le reconoce de resolver unilateralmente y definitivamente la relación constituye un verdadero derecho consagrado por el ordenamiento jurídico. Por eso, en los casos de estabilidad relativa impropia, o sea cuando la misma conducta se presenta como lícita en relación al autor del hecho e ilícita respecto del sujeto perjudicado, consideramos que se da "una de esas situaciones jurídicas que muestran parcialmente doble rostro, uno lícito desde cierto aspecto, otro ilícito desde diversa perspectiva. (6)

En Guatemala se sanciona normalmente la violación del derecho a la estabilidad impropia con una indemnización tarifada en función de antigüedad y remuneración del empleado, con un mes de salario por cada año de servicio.

Las sanciones administrativas -receptadas en nuestra legislación a través de multas-, tienen escasa importancia como medio apto para limitar la resolución injustificada del vínculo contractual.

### 1.1.3.- LA ESTABILIDAD RELATIVA PROPIA:

Se dará esta estabilidad cuando la violación del derecho a conservar el empleo ocasione la ineficacia del despido, garantizándole la subsistencia del vínculo contractual. Aunque la mayor parte de los autores aluden a la invalidez del despido, al definir la estabilidad propia en general nos parece más exacto emplear el vocablo ineficacia y no el de nulidad, considerando que ese derecho puede también provenir de una fuente contractual, y que la invalidez del despido

(5) Cfr. KROTOSHIN, Tratado Práctico, Pag. 456

(6) ORGAZ, ALFREDO, La Ilícitud del Despido, Pag. 26



se da únicamente en los casos de estabilidad propia legal, o sea cuando el acto resolutorio vulnera una norma de origen legislativo.

Una importante corriente doctrinaria considera indispensable que la estabilidad propia, para que se le considere tal, tenga vigencia hasta el momento en que el empleado se halle en condiciones de obtener su jubilación ordinaria. Apreciación inadmisibles si se acepta, como lo hacemos nosotros, que lo único que realmente hace a la esencia de este derecho es la posibilidad de declarar la ineficacia del despido arbitrario, apareciendo como secundario el tiempo de duración. Por tanto, la estabilidad propia puede presentarse como permanente, con vigencia hasta el momento de alcanzar la jubilación, o como temporalmente limitada, o sea que sus efectos se proyecten durante un cierto tiempo.

#### **1.1.4.- LA ESTABILIDAD PROPIA LEGAL:**

Conforme a la clasificación que hemos adoptado, se dará esta clase de estabilidad cuando ella provenga de una norma legal.

#### **1.2.- EL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO**

El tema abordado le concierne el análisis de las acciones judiciales, la acción de nulidad, la obligación de pagar la remuneración, la obligación de dar ocupación y la acción de daños, cuestiones que por su trascendencia merecen un tratamiento por separado.

##### **1.2.1.- LAS ACCIONES JUDICIALES PARA PRESERVAR LA ESTABILIDAD:**

Para preservar el derecho a la estabilidad propia que le otorga la ley, el empleado arbitrariamente despedido dispone de las correspondientes acciones judiciales. En virtud de que el contrato de trabajo crea relaciones complejas, en el proceso judicial a iniciarse, deben ventilarse varias cuestiones para satisfacer íntegramente el interés del trabajador. Como enseña Alsina, "cuando la violación de una relación jurídica afecta dos o más aspectos de un mismo derecho, hay concurrencia de acciones, porque del mismo hecho nacen pretensiones diferentes". (7)

Entre las acciones que debe promover el empleado para asegurar la vigencia del derecho que la ley le otorga o reconoce, se destaca, con nítido perfil, una pretensión principal, que, incluso, actuando sola es suficiente para obtener la conservación del vínculo contractual: la acción de nulidad. Al lado de esta acción principal existen otras complementarias, que si bien procesalmente son independientes y se las puede tramitar incluso en procesos separados, sustancialmente derivan de la acción de nulidad, y nacen cuando ella ha sido acogida por el órgano jurisdiccional; si se promueven juntas todas las acciones, que será lo normal por razones de economía procesal, se producirá lo que se denomina acumulación sucesiva.

(7) ALSINA, Derecho Procesal, Segunda Edición, Pag. 348

Son acciones complementarias: la que reclama el pago de los salarios hasta que se opere el reingreso, la que persigue la condena a reincorporar, y la de daños y perjuicios; aunque no sea estrictamente una acción procesal, participa también de ese carácter accesorio el pedido judicial de aplicación de astreintes. A todas estas acciones las llamaremos de cumplimiento, comprendiendo así tanto la acción principal de nulidad como las complementarias.

#### **1.2.2.- LA ACCION DE NULIDAD:**

Según adelantáramos, constituye la pretensión principal; si prospera, se conseguirá que el órgano jurisdiccional declare la invalidez del despido arbitrario, o sea la no extinción de la relación contractual, la que siempre habrá continuado inalteradamente, como si la decisión del empleador jamás hubiere existido.

El incumplimiento de la obligación de abonar la remuneración dará derecho al acreedor a iniciar la correspondiente ejecución coactiva específica, mientras que el incumplimiento de la obligación de reincorporar, negada la posibilidad de usar la vía compulsiva por tratarse de una prestación de hacer, producirá también importantes consecuencias jurídicas; la facultad del acreedor de pedir la aplicación de medios indirectos para compeler al empleador a cumplir con la obligación (astreintes); el pago de daños y perjuicios originados con motivo del incumplimiento; y el derecho del trabajador a darse por despedido por culpa del empleador (despido indirecto).

#### **1.2.3.- LA OBLIGACION DE PAGAR LA REMUNERACION:**

Al mantenerse la vigencia del contrato, el empleador tiene que seguir abonando la remuneración como si el trabajador continuara prestando servicios; el criterio exacto consiste en colocar al agente en la misma situación en que hubiere estado de no haber sido despedido arbitrariamente. Como consecuencia, las retribuciones deben ser también incrementadas según la antigüedad y categoría que le habrían correspondido.

La doctrina y la jurisprudencia admiten en forma prácticamente unánime que la remuneración debe abonarse desde la fecha de la cesantía. Compartimos en principio esta posición, pues los efectos de la sentencia de nulidad se retrotraen en ese momento, lo cual importa la ininterrumpida continuidad del vínculo contractual.

#### **1.2.4.- LA OBLIGACION DE DAR OCUPACION:**

Siempre por razones de economía procesal convendrá que se acumule a la acción de nulidad otra complementaria que persiga la reincorporación efectiva del trabajador; según se adelantó, la obligación del empleador de reinstalar surge del vínculo laboral mismo que la sentencia de nulidad declara subsistente.

En virtud de los principios generales, el empleador que no cumpla su obligación de suministrar trabajo, responde por los daños y perjuicios que ocasione al trabajador.

La acción de daños, en aplicación de los principios generales, procedera asimismo una acción resarcitoria a fin de que se indemnice al trabajador por los daños y perjuicios que ha sufrido a causa del despido arbitrario. Este despido inválido constituye un acto ilícito stricto sensu y la acción que genera se regirá, por los principios que gobiernan la responsabilidad aquiliana.

### 1.3.- LA RESOLUCION DEL CONTRATO

Este tema tiene incidencias con determinadas formas de extinción de la relación laboral como son: el despido indirecto, despido directo; y con la acción de daños o indemnización que opera para esos tipos de destructo del contrato de trabajo.

#### 1.3.1.- EL DESPIDO INDIRECTO:

El principio de que el trabajador puede extinguir el contrato cuando medie incumplimiento o culpa grave del empleador, mantiene plena vigencia en los casos de estabilidad propia, ya que las normas especiales modifican el régimen general únicamente para beneficiarlo, eliminando el poder resolutorio del empleador, pero, no para privarlo de ningún derecho. A igual conclusión se llega aplicando los principios de derecho común, que autorizan a la parte lesionada por el incumplimiento a optar entre exigir al otro contratante que cumpla con la obligación debida o a resolver el vínculo contractual. Tras una dificultosa evolución, en la actualidad se acepta esta conclusión en forma prácticamente unánime. (8)

#### 1.3.2.- EL DESPIDO DIRECTO:

Estudiaremos ahora el supuesto en que el trabajador amparado por la estabilidad propia legal, ante el despido arbitrario, no opta por pedir el cumplimiento del contrato, sino que acepta su resolución, o sea convalida el acto resolutorio ilícito, que al tener plena eficacia, producirá los efectos desvinculatorios comunes. Esta opción de trascendental importancia, no había merecido la atención de la doctrina y jurisprudencia. En consecuencia, si aquel por cualquier motivo no deseaba volver a ocupar su puesto, tenía que retirarse sin percibir ninguna indemnización, dejando así totalmente impune el acto ilícito cometido por el empleador.

En los casos de estabilidad legal propia se pueden invocar también los principios que rigen la invalidez de los actos jurídicos. Producido el acto ilícito (despido arbitrario), pasible como dijimos oportunamente de una nulidad relativa, el empleado puede válidamente confirmar el acto inválido "haciendo desaparecer" el vicio de que adolecía. De -el acto viciado tendrá plena validez -, pero mantiene

(8) Cfr. MONZON, MAXIMO: Régimen de los Empleados de Bancos y Seguros Pag. 169

incólumen la posibilidad de ejercer la acción resarcitoria de daños y perjuicios. (9)

### 1.3.3.- LA ACCION DE DAÑOS:

La indemnización será la misma en todos los casos en que el trabajador opte por la extinción del contrato, haya sido el despido directo o indirecto, teniendo en cuenta la íntima relación que existe entre estas dos situaciones que se constituyen sobre una idéntica base; resolución del contrato por incumplimiento del empleador y derecho del trabajador, en esta circunstancia, de exigir el cumplimiento del contrato u optar por la desvinculación definitiva.

Ante el incumplimiento de la obligación que la ley le ha impuesto, el empleador debe responder por los daños y perjuicios que ha ocasionado al trabajador con la privación de su empleo antes de que venciera el plazo de estabilidad, durante cuya vigencia está obligado a no resolver el contrato injustificadamente. Teniendo en cuenta la estrecha vinculación que existe entre los institutos estabilidad propia y contrato a plazo, los principios indemnizatorios aplicables serán también los mismos, ya que en uno y otro caso existe un incumplimiento de la obligación patronal de no despedir mientras rija el plazo de estabilidad o lo pactado contractualmente. (10)

### 1.4.- LA ESTABILIDAD PROPIA CONVENCIONAL

Dentro de la clasificación propuesta, este tipo de estabilidad tiene que ver con la fuente que le da origen: ora normas individuales, ora convenios colectivos. Estudiemos sus principios generales y los efectos jurídicos que produce.

#### 1.4.1.- LOS PRINCIPIOS GENERALES:

La estabilidad propia de origen convencional, puede provenir de un contrato individual, de un contrato a plazo o de un convenio colectivo. No hay ningún inconveniente en consagrar este tipo especial estabilidad en un contrato individual o pluriindividual de trabajo; el plazo de duración también se puede fijar libremente, desde un corto plazo hasta el máximo posible, o sea hasta que el trabajador se halle en condiciones de obtener su jubilación ordinaria.

#### 1.4.2.- LOS EFECTOS JURIDICOS:

Tampoco coinciden ni la doctrina ni la jurisprudencia, acerca de los efectos que ha de producir la estabilidad propia convencional; mientras un sector niega toda eficacia a la cláusula respectiva, otro llega a asimilar aquel derecho con el proveniente de una norma legal, pasando por quienes consideran que el derecho del empleado despedido se reduce a cobrar los daños y perjuicios ocasionados por el incumplimiento o sea que no aceptan la conservación del vínculo contractual.

No compartimos ninguna de estas opiniones. La violación de una norma

(9) Cfr. RODRIGUEZ MANCINI, JORGE: Despido Arbitrario y Estabilidad  
Texto y Nota 97

(10)Cfr. DE LA FUENTE: Op. Cit. Nota 1

convencional que consagre la obligación patronal de conservar el vínculo laboral, ya provenga de un contrato individual de tiempo indeterminado, de uno de plazo o de un convenio colectivo, produce las mismas consecuencias que origina cualquier incumplimiento contractual. Es decir, que será de aplicación la teoría general de las obligaciones, dentro de cuyo ámbito como veremos a continuación, se resuelven jurídicamente todas las situaciones que pueden plantearse.

El derecho a la estabilidad propia que se ha conferido al trabajador por vía convencional general la correlativa obligación del empleador de no despedir, o sea de no resolver arbitrariamente el vínculo contractual, contrayendo así una obligación de no hacer; en esta situación, según los principios generales, el trabajador podrá optar por exigir el cumplimiento del contrato, persiguiendo que el deudor "le procure aquello a que se ha obligado".

#### **1.4.3.- LA REGULACION ESTABLECIDA EN LA LEGISLACION DE TRABAJO EN RELACION A LA ESTABILIDAD:**

La estabilidad dentro del derecho laboral guatemalteco, esta establecida como uno de los principios de mayor trascendencia que rigen la existencia del Derecho del Trabajo, precisamente por el carácter protector de las normas de trabajo guatemaltecas, la estabilidad como principio, juega un papel preponderante, procurando siempre la durabilidad y permanencia de las relaciones y contratos de trabajo.

Pero también la estabilidad se encuentra contenida dentro de la propia normativa que conforma el Código de Trabajo guatemalteco, en razón de eso, la vemos aparecer con toda claridad en tres institutos importantes de la legislación laboral, siendo ellos: **El Contrato Individual de Trabajo, la Sustitución Patronal y la Suspensión de los Contratos de Trabajo.** En estos tres trascendentes institutos, juega su papel preponderante la institución de la estabilidad, observemos la manera en que lo hace:

a.- En cuanto al Contrato Individual de Trabajo, podemos identificarla en el artículo 26 del Código de Trabajo, que establece: "Todo Contrato individual de Trabajo, debe tenerse celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos, subsiste la causa que les dió origen. En consecuencia los contratos,

a plazo fijo y para obra determinada, tienen carácter de excepción y solo puede celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar." (11)

Como puede apreciarse la ley de trabajo guatemalteca, establece como regla general las relaciones y contratos de trabajo, por tiempo indefinido de lo que claramente se infiere que lo que se procura con esta disposición legal es la estabilidad en el empleo, puesto que, se busca la perdurabilidad en los contratos individuales de trabajo. Lo anterior es reforzado por aquella disposición legal en cuanto a establecer expresamente que los contratos para obra determinada y a plazo fijo tienen carácter de excepción, buscando con ello nuevamente la estabilidad, pues, se pretende que solo para casos muy calificados se pacten relaciones o contratos de trabajo con duración limitada.

b.- En cuanto a la sustitución patronal, 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 de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses.....". (12)

En esta disposición legal, puede también apreciarse el claro revestimiento de estabilidad contenido en la norma, toda vez que es también la inalterabilidad de la permanencia en el empleo lo que se busca con dejar establecido expresamente que el cambio de un patrono por otro no afecta las relaciones o contratos de trabajo vigentes, complementando eso con la disposición de dejar establecida la responsabilidad solidaria del patrono sustituto con el sustituido, hasta por el plazo de seis meses por las obligaciones que el primero haya tenido pendientes para con sus trabajadores.

c.- Finalmente en cuanto a la suspensión de los contratos de trabajo, el artículo 65 del Código de Trabajo, establece: "Hay suspensión de los contratos de trabajo, cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente, durante un tiempo alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales (prestación del trabajo y pago del salario), sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanen de los mismos. ....". (13)

En esta institución también aparece con toda claridad el espíritu de la estabilidad, cuando precisamente se dispone establecer que las partes en la relación de trabajo, puedan dejar de cumplir sus obligaciones principales, sin que ello implique interrupción de la

(11) Dto. 1441 del Congreso de la República

(12) Op. Cit. Nota 11

(13) Op. Cit. Nota 11

relación laboral que a su vez pueda conducir a la terminación del contrato de trabajo. La estabilidad, aparece en esta institución cuando precisamente evita que pueda producirse la terminación del contrato de trabajo.

## CAPITULO II

### LA FALTA DE EMPLEO EN AMERICA LATINA

#### 2.- CONSIDERACIONES:

El empleo típico normal, se caracteriza jurídicamente por un contrato de plazo determinado, de tiempo completo, concluído con un único y claramente identificable empleador, ejecutado en un solo domicilio y protegido por una serie de reglas de la legislación laboral y las convenciones colectivas. El empleo precario, por el contrario, se caracteriza por apartarse de alguna de estas características; afecta tanto a la identificación clara del empleador (en los casos de interposición e intermediación) como a la naturaleza del contrato. Estas formas de contrato "anormales" no son novedosas: el contrato de duración determinada constituyó la regla de los países industrializados en el siglo XIX. (14)

La conceptualización por residuo que intenta Caire es próxima a la de "empleo atípico" desarrollada en el IX Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. (15) También es próxima la conceptualización de algunos documentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que individualiza al empleo precario por sumatoria de manifestaciones: empleo no registrado, subcontrataciones, trabajo estacional, el trabajo por contrato, el trabajo a domicilio, el trabajo clandestino o no declarado, "así como otros diferentes arreglos similares empleados principalmente en los países en desarrollo".

El propósito de esta contribución es examinar la amplitud, extensión y características principales del empleo precario, así como sus factores determinantes. Por la dispersión de las fuentes existentes, las evidencias aportadas en marcos conceptuales diversos, el ensayo es provisional y su objetivo principal es estimular el debate y provocar nuevas investigaciones.

Valga aclarar desde ya que nos referimos al empleo asalariado precario, omitiendo referencias al empleo autónomo, frecuentemente signado por la precariedad, y que presentamos sólo algunas de las formas del empleo precario: el clandestino, los contratos por tiempo determinado, la subcontratación y las agencias de trabajo eventual.

#### 2.1.- LA SEGMENTACION DEL MERCADO DE TRABAJO:

Los trabajadores asalariados precarios, no pueden definirse con referencia a su ubicación en un "sector o una cierta dimensión de las empresas. En las empresas de mayor tamaño suele haber trabajadores de diversa condición laboral y grados diferentes de protección. En otras palabras, los trabajadores no protegidos no están forzosamente concentrados ni llegan a sus más graves extremos

(14) GUY CAIRE: "Precarisation des emplois et Regulation du Marché du Travail" Sociologie du Travail No. 2, 1982

(15) EFREN CORDOVA: "Nuevas Formas y Aspectos de las Relaciones de Trabajo atípicas", XI Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Ponencias Grales. 17 al 20 sep. 1985, Pe. 75



en las actividades económicas de pequeña envergadura y/o "no reglamentadas" del sector no estructurado. En empresas calificadas típicamente como pertenecientes al sector estructurado son muchas las prácticas laborales que tienen características del no estructurado". (16)

Analizado cada uno de los sectores de actividad, pueden observarse diversos grupos de trabajadores en situaciones precarias.

El sector público, conformado por las empresas públicas y la administración central, es generalmente considerado como un área donde los trabajadores gozan de notables garantías de estabilidad y carreras profesionales relativamente aseguradas. Sin embargo se observa el surgimiento de amplios grupos de trabajadores en empleos temporarios, "contratados", frecuentemente al margen de las ventajas aseguradas al núcleo central, e incluso con salarios notablemente inferiores.

En grandes empresas privadas, se observan considerables grupos de trabajadores "periféricos, en puestos ocasionales, de breve duración o a domicilio, sin seguridad alguna en materia de empleo o ingresos". (17)

Las empresas pequeñas, que conformarían un tercer sector, frecuentemente están ligadas a grandes empresas privadas mediante relaciones de subcontratación u otras. En estas unidades de producción pueden observarse tanto trabajadores estables normalmente registrados a efectos de control laboral y de las instituciones de seguridad social, como contratos a plazo fijo, obra determinada, a domicilio o directamente clandestino.

En síntesis, los asalariados precarios se encuentran en todos los sectores de la economía: "esa zona gris es mucho más amplia que el sector urbano no estructurado." (18) Desde luego, este documento admite que los mercados de trabajo están caracterizados por su heterogeneidad en muchas dimensiones. Pero existen dos vías principales en las cuales la segmentación puede ser representada: la horizontal y la vertical. Por su segmentación horizontal se entiende la separación completa de dos sistemas de producción, en los cuales todo el trabajo tiene algunas características comunes. Esto puede envolver separaciones por tipos de empresas o de producto, asociado con un particular tipo de proceso de producción. La segmentación vertical, por contraste, implica la utilización de diversas partes en un proceso de producción único. En consecuencia, es posible que una gran empresa con trabajadores estables y eventuales utilice la subcontratación o el trabajo a domicilio, opere en diversos sectores del mercado de trabajo y distinga grupos de trabajadores por raza o género. (19)

(16) OIT "El Trabajo en el Mundo", Vol. 3, Editorial Nueva Sociedad, Caracas, 1990, P.123

(17) Ibidem, P. 124

(18) OIT, Op. Cit., Nota 16

(19) GERRY RODGERS: "Labour Market Mechanisms and Urban Poverty", International Institute for Labour Studies, DP/7/1987

El concepto de empleo precario se vincula a la perspectiva de la segmentación vertical, en tanto que se asocian más frecuentemente a las perspectivas de la segmentación horizontal los conceptos de marginalidad y sector informal urbano.

## 2.2.- DISTINTAS MANIFESTACIONES:

Como se adelantara, el empleo precario se expresa a través de diversas manifestaciones: el empleo clandestino la más extendida y grave, la subcontratación, los contratos de trabajo a corto plazo, las prácticas de las agencias de trabajo temporal y otros. El primero de los tipos mencionados es el que podría asociarse más directamente con la desprotección total, en tanto que los restantes se asocian con protección insuficiente o ineficaz. Sucesivamente se analizarán algunos datos referentes a la envergadura y evolución de estas manifestaciones en diversos países latinoamericanos.

### 2.2.1.- EL EMPLEO CLANDESTINO:

Definiremos el empleo clandestino u oculto como aquél "que sin ser ilícito en sí mismo no está declarado a una o varias autoridades administrativas que deberían tener conocimiento de él, y, por este hecho, se sustrae a la reglamentación o a los impuestos o lleva a una reducción de las prestaciones de la seguridad social. (20) Las mediaciones de este tipo de empleo, por su propia naturaleza, son difíciles, debiendo recurrirse a diversas fuentes para su estimación, con márgenes de error elevados.

1.- **Envergadura:** En primer lugar, puede recurrirse a las encuestas de hogar por muestreo que formulan preguntas sobre este tema. Por otro lado, algunas de estas encuestas permiten detectar el cumplimiento de normas básicas de la legislación laboral, cuya violación permitiría inducir el no registro de aquellas relaciones laborales. Por último, las mismas encuestas de hogares brindan información sobre los trabajadores que perciben salarios inferiores al mínimo legal o convencional (esto último medurado sólo en algunos países).

En Argentina, puede estimarse el empleo clandestino sobre la base de los asalariados que en Encuesta de Hogares responden negativamente a la pregunta sobre si se le efectúan descuentos jubilatorios. El 29,9% de los asalariados del Gran Buenos Aires, eran clandestinos en 1983. (21) En Brasil, donde el carnet de trabajo, obligatorio según legislación vigente, es elemento sustancial para el acceso a la seguridad social, el 42% de los asalariados de la Población Económica Activa (PEA) no agrícola carecían de carnet en 1983. (22) En Perú, la PEA urbana asalariada sin acceso a la seguridad social en 1985-1986 alcanzaba el 44% y era mucho más extendida entre los obreros: llegaba al 53.5%. En Lima era de un 33%. (23) Otros datos parciales de ciertos países también parecen indicar la extensión

(20) OCDE: "Flexibilidad y Mercado de Trabajo. El Debate Actual", Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, Pag. 198, No. 2

(21) LUIS BECCARIA y ALVARO ORSATTI: "Precarización laboral y estructura productiva 1974-1983" CIAT-CLACSO, Policopiado, 1989

del fenómeno. En la industria manufacturera colombiana, el empleo no protegido alcanzaba hacia 1980 el 35% aunque la estimación es muy cruda, (24) El 35% de los trabajadores que habitan en los barrios populares de Montevideo están desprotegidos total o parcialmente. (25) Otro estudio estima en alrededor de un tercio la PEA industrial desprotegida uruguaya, aunque el cálculo tiene un amplio margen de error. (26) En el mismo país, otro estudio indicaba hacia 1985 el desarrollo de nuevas formas de trabajo clandestino: el empleo de los "pasivos" y "de los desocupados amparados al seguro de paro". (27) En Guatemala a 1996 se calcula que más del 50% de los trabajadores se encontraban desprotegidos. (28)

**2.- Evolución:** Más difícil aún por la ausencia de estadísticas, es la estimación sobre la evolución de la protección de los trabajadores en los distintos países. En el caso argentino, la proporción de trabajadores asalariados del Gran Buenos Aires a los cuales no se les efectúa los descuentos jubilatorios pasó del 21.5% en 1974 a casi el 30% en 1988. (29) La superposición entre los desprotegidos por jubilaciones y los que carecen de otros derechos laborales es muy amplia y las cifras revelan, además, que la desprotección en materia de seguridad social es la más extendida, a la vez que todas crecen en la década. En Brasil, por el contrario, puede advertirse en el largo plazo que la cobertura de la seguridad social se ha ido ampliando consistentemente, triplicando el número de asegurados entre 1971 y 1986, pero, con una alta sensibilidad a las coyunturas: entre 1980 y 1985 (que incluye el período de la crisis) bajó del 30% al 27% (relación entre contribuyentes y población urbana), en tanto se había ampliado desde el 17.9% en 1971. (30) También fue sensible a la coyuntura la clandestinidad, expresada en los trabajadores sin carnet de trabajo, que pasó del 32% al 42% entre 1981 y 1983. (31) Entre 1984 y 1985, período en el que se revirtió la coyuntura económica, también se observó una tendencia positiva: la PEA con carnet creció el doble que la que carecía de él. (32) En Colombia, el empleo no protegido en la manufactura creció del 13 al 35% entre 1975 y 1980. (33)

### 2.2.2.- LOS CONTRATOS DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO:

El contrato de trabajo temporario siempre fue reconocido por el derecho laboral, pero su aceptación se limitó a casos muy excepcionales y sujeto a estrictos requisitos. El derecho común del trabajo quiso establecer desde el comienzo la premisa de que el contrato de trabajo por tiempo indefinido era la contratación normal y deseable y que su existencia se presumía salvo prueba fehaciente en contrario" ... El cambio que en este sentido se ha operado en estos últimos años no es en modo alguno radical. Lo que se ha producido es un "suavizamiento" de la concepción rígida que hasta hora había prevalecido... con el objeto de dar un poco más de flexibilidad al empleador en la contratación de su personal y

(22) IBE: "Pesquisa Nacional de Amostragem Domiciliar", 1981 i 1983. Estimaciones de Ricardo Infante

(23) IBE: "Encuesta Nacional de Hogares sobre Medición de Niveles de Vivienda". ENIV, (1985-1986). Análisis de Resultados, Lima, Abril, 1988, P. 120

eximirlo en su caso de las obligaciones de preaviso y pago de indemnización. (34)

El suavizamiento de las restricciones producido en América Latina a través de medidas legislativas, prácticas administrativas y convencionales, a la vez que por un debilitamiento de los mecanismos de control, parecen haber expandido las proporciones del empleo por tiempo determinado. En Lima puede apreciarse que obreros y empleados contratados por obra y a tiempo determinado llegan casi al 10% y entre los obreros superan el 15%, aunque los contratos por obra, casi en su totalidad correspondan a la construcción. Las proporciones en la ciudad de Chiclayo parecen mucho más extendidas: el 63% de los obreros y el 29.5% de los empleados de empresas de más de 10 trabajadores serían por plazo fijo por obra o cualquier otra forma en la que se conoce desde el inicio que no permanecerá en la empresa. (35)

De otro lado, valdría señalar que el fenómeno no se restringe al sector privado, ya que en el público es frecuente el contrato por plazo determinado. En empleo público colombiano la proporción de asalariados temporales casi se duplicó entre 1976 y 1987, pero aún permanece en cifras pequeñas: 4,2%. (36) En la Administración Pública argentina la proporción de permanentes llegaba al 90,3% en 1987, pero entre los docentes alcanzaba sólo al 26,8% y al 68,5% en el personal de salud. (37) En el Gran Buenos Aires de un 7 al 9% de los asalariados de los sectores históricamente menos propensos a las contrataciones temporarias, esto es, excluyendo construcción y servicio doméstico, podría estar desempeñándose en empleos temporarios que cumplen con algunas o todas las normas legales. Esta proporción ubicaría a Argentina aproximadamente al mismo nivel que varios países de Europa Occidental. (38)

El empleo asalariado temporal privado en los cuatro centros urbanos principales de Colombia se incrementó desde el 9,7% hasta el 15,5% en 1994 y al 16,5 en 1996. (39) Otro estudio estima que han aumentado los contratos temporales o de corta duración. (40) El rápido incremento del empleo temporario podría estar vinculado a la recuperación económica en el bienio 1983-1984. Los contratos temporarios en Brasil no parecen haber sido documentados por la literatura, pero no parecen usuales. (41)

Respecto a otros países existen algunos datos que sugieren la ampliación de las proporciones del empleo temporario en algunas ramas y regiones. En la industria textil de Hidalgo, en México "todo trabajador de nuevo ingreso tiene el carácter de eventual, y sólo después de un año continuo de trabajo interrumpido por sucesivas terminaciones y renovaciones de contratos eventuales puede adquirir el carácter de permanente, a través de la mediación del sindicato...

(24) Adriana Marshall: "Non Standard Employment Practices in Latin America", IEL, CP/6/1987

(25) Juan Carlos Fortuna y Susana Prates: "Sector Informal o Relaciones Informales Capital-Trabajo"

La proporción de trabajadores eventuales en la industria textil tiende a incrementarse. Actualmente éstos representan el 35,7% del personal total en Tepeji del Río y el 44,6% en Tulacingo". (42) Algunas normas han favorecido la contratación temporal como mecanismo de promoción de empleos. En estos casos se ha prescindido o flexibilizado la exigencia de temporalidad objetiva de los puestos de trabajo. Ejemplo de estas experiencias son las peruanas de empleo en las empresas de exportación no tradicional, una regulación efímera sobre un "turno adicional" sin estabilidad laboral y el Programa Ocupacional de Emergencia (PROEM) establecido. Bajo este programa, entre agosto de 1986 y noviembre de 1987, se registraron casi 140.000 contratos, lo que representaría unos 40.000 puestos de trabajo y el 98,6% del incremento experimentado en la población de los asalariados privados, contrario a lo que hoy sucede. (43)

### 2.2.3.- LA SUBCONTRATACION:

Otra de las manifestaciones del trabajo precario es el realizado por subcontratistas. La circunstancia de que algunos hayan fallado en el cumplimiento de sus obligaciones laborales ha dado lugar a la adopción de medidas restrictivas con respecto a la acción de ellos. La subcontratación ofrece, por otra parte, un inconveniente para el personal tanto del empleo global que genera la operación de una empresa, con el consiguiente debilitamiento de la acción sindical y de su poder de negociación. (44)

Existe alguna evidencia de que la subcontratación por grandes empresas y, a menudo multinacionales, se ha incrementado en años recientes. (45) En Chile, las empresas para sobrevivir en las crisis utilizan subcontratistas al máximo, "incluso a veces excepcionalmente, en aspectos vinculados a su propio quehacer". (46) Existen indicios que la subcontratación (que la legislación generalmente limita a las tareas accesorias de la empresa) se ha extendido a áreas tradicionalmente incorporadas al núcleo central de las empresas productivas en otros países. Así se ha señalado que en Argentina los nuevos puestos de trabajo produjeron un fenómeno de terciarización aparente, en tanto las nuevas ocupaciones creadas reemplazaron a otras que anteriormente se incluían y desempeñaban dentro de las empresas industriales. (47) En Venezuela habría tendido a generalizarse la utilización de contratistas y subcontratistas suministradores de mano de obra. (48) Una extensa gama de subcontratistas realizando tareas principales o accesorias, pero, permanentes ha sido documentada por un análisis de la jurisprudencia argentina. (49) Es posible que la desconcentración del empleo, observada en la región en el período 1990-1995 esté expresando este fenómeno: las grandes empresas representaban el 42,7% del empleo no agrícola en 1990, proporción que había descendido al 34,8% en 1995, lo que redundó en un deterioro de la calidad de los empleos generados. (50)

(26) Carlos E. Calvo, Daniel Sucazes y Julián Souilvide: "Empleo Precario: Un intento de evaluar su magnitud en el empleo precario en Uruguay, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social/ CIAT-OIT, 1988

#### 2.2.4.- LAS AGENCIAS DE TRABAJO TEMPORARIO:

Extensas polémicas se han desplegado respecto a la actuación de las agencias de trabajo temporario, su papel en la intermediación en el mercado de trabajo y su calidad de agencias de colocación en el sentido que le otorga el Convenio 96 de la OIT. Lo que pareciera incuestionable es que su acción se viene ampliando en varios países de la región. Así, en Colombia, el personal vinculado a las agencias pasó a representar el 18% de la PEA en 1995, frente al 1.8% de 1993. (51) En el Gran Buenos Aires, el volumen del empleo contratado a través de empresas de servicios eventuales se duplicó entre 1983 y 1986, pasando del 2.4% al 4.6% del empleo industrial, donde se concentraba la mayor parte de la actuación de estas agencias. (52) Por otra parte, su participación en la demanda de nuevos trabajadores es mucho más alta: alcanzaba el 44% en octubre de 1987 y al 32.3% en el mismo mes de 1988. (53)

#### 2.3.- LOS TRABAJADORES VOLUNTARIOS

Las hipótesis guiadas por los paradigmas de la "segmentación horizontal a que se aludiera, señalan que la mayor parte de los trabajadores involucrados en relaciones de trabajo desprotegidos son aquellos vulnerables por género, edad, migración y calificación. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que la información disponible sugiere que solamente la mitad probablemente, de la desprotección coincide con aquellas formas de vulnerabilidad. Los asalariados desprotegidos de Argentina, son un 55% de edades centrales, un 40% tiene educación secundaria incompleta o completa, el 35% son jefes de hogar, el 52% son semicalificados, calificados o profesionales y el 44% tienen más de un año de antigüedad. Desde luego las tasas de incidencia son más altas entre los jóvenes y ancianos, mujeres, no calificados, menos instruidos, no jefes y menor antigüedad, pero, no debería olvidarse aquella estructura. (54)

En el mismo Gran Buenos Aires, los trabajadores eventuales (de agencia) tienen cierta ventaja educativa", respecto de los contratados directamente. (55) En Lima, la PEA ocupada totalmente protegida (cuenta con seguro social, tiene estabilidad laboral y existe sindicato), en 1987 tenía una media de edad de 38.6 años, en tanto que la "no protegida" (ninguna forma de protección) alcanzaba a 30.7 años, con un promedio general de 33.0 y la cuota menor en la "medianamente protegida" (existe sindicato y estabilidad laboral o seguridad social) (27 años). Los totalmente desprotegidos son casi uno 50% hombres y el 60% tiene educación secundaria o superior. (56) Desde hace algunos años se había verificado en Lima la contratación de trabajadores calificados como eventuales. (57)

#### 2.4.- LAS PEQUEÑAS EMPRESAS Y RAMAS DE ACTIVIDAD

Solamente la mitad del empleo industrial clandestino en el Gran Buenos Aires se encuentra en los microestablecimientos de hasta cinco

(27) Oscar Emilia Uriarte y Eduardo J. Ameglio: "NUEVAS FORMAS Y ASPECTOS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO ATÍPICAS" en XI Congreso Internacional del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Caracas, 1985

(28) INE. Último datos sobre Desempleo en Guatemala

ocupados, en tanto que la otra mitad, se emplea en establecimientos mayores. Los datos más recientes indican un crecimiento abrupto del empleo clandestino en empresas muy grandes: casi el 4% del empleo industrial de las empresas de más de 500 trabajadores sería clandestino. (58) En otro estudio se concluye que el 10% de los jefes de hogar del conurbano bonaerense que trabajan en empresas de más de 1.000 empleados, son clandestinos. (59) En Lima, la mitad de los trabajadores clandestinos se encuentran en empresas de más de 10 empleados y un 27% en empresas de 50 trabajadores y más (un 30% en la industrial). (60)

Un millón de asalariados industriales brasileños y dos millones y medio de la construcción son clandestinos. (61) Algunas formas de empleo desprotegido son aún más frecuentes en las empresas consignadas como el "sector moderno". Así el 75% del trabajo temporario en el Gran Buenos Aires es reclutado por empresas industriales. (62) El 75% de los trabajadores peruanos reclutados a través del Programa Ocupacional de Empresas (PROEM) lo fueron por empresas de más de 100 trabajadores y el 68,7 en la industria. (63) El 43% de los trabajadores contratados a plazo fijo en Lima Metropolitana se encuentran empleados en empresas de más de 50 trabajadores. El 46% de los contratados por obra se encuentran en empresas de más de 10 trabajadores. (64) En el sector público, además del empleo temporal ya documentado, se observa empleo no registrado: un 15% de lo asalariados públicos del conurbano bonaerense no cuentan con obra social como titular, índice seguro de precariedad. (65) Los datos apuntados parecen sugerir que se encuentran trabajadores precarios en todos los tamaños de empresas y en todas las ramas de actividad económica. En las empresas más pequeñas es más frecuente el empleo clandestino, en tanto que las medianas y grandes recurren con mayor frecuencia a formas reguladas de contratación, como el plazo fijo, u otras modalidades. Desde luego, deberá tenerse presente que las cifras presentadas no podrían acumularse porque es frecuente la superposición: el empleo clandestino suele ser, además por plazo fijo o revestir otras formas precarias.

### 2.5.- SALARIOS Y CONDICIONES DE TRABAJO

La difusión de las formas precarias de trabajo asalariado tienen el propósito explícito de reducir la protección, y al propender liberalizar el mercado de trabajo, persiguen obtener una flexibilidad de los salarios reales a la baja. (66) Los datos disponibles permiten estimar que los salarios reales de los trabajadores no protegidos son más bajos y sus condiciones de trabajo más riesgosas y penosas. Desde luego, existen numerosas excepciones; salarios de bolsillo más altos a cambio de menor seguridad en el empleo o en los ingresos son combinaciones frecuentes, pero no constituyen la regla. En Buenos Aires en 1988 el salario horario de los precarios tenía un índice 62 frente a los no precarios y su posición se había deteriorado

(29) Luis Ececcaria y Alvaro Ursatti: Op. Cit. Nota 21

(30) "El Mercado de Trabajo Brasileño Estructura e Conjunta" Ministerio de Trabajo

fuertemente desde 1974, cuando tenía un índice 70 (no precarios = 100). El deterioro relativo de los precarios fue más acentuado en las empresas demás de cinco trabajadores: pasó de 93 en 1974 a 78 en 1988. (67) La Encuesta Permanente de Hogares de Lima Metropolitana ha permitido algunas observaciones adicionales. Así se ha categorizado a los trabajadores "totalmente protegidos" (cuentan con estabilidad laboral, seguridad social y sindicato); "protegidos" (tienen los dos primeros, pero carecen de sindicato); "medianamente protegidos" (tienen alternativamente estabilidad o seguridad social y sindicato); "escasamente protegidos" (cuentan solamente con sindicato o seguridad social), y "no protegidos" (carecen de todos los atributos). La remuneración de los no protegidos se ha deteriorado relativamente a la media en el periodo de 1982-1996, los "totalmente protegidos" y "protegidos" han aumentado su ventaja y los restantes tienen comportamientos más erráticos, tal el caso de Guatemala, en donde se encuentran escasamente protegidos y erráticos pues ni el Seguro Social opera.

En cuanto a las condiciones de trabajo, es frecuente que los precarios trabajen jornadas más extensas: en Perú, tanto en la manufactura como en la minería y la agroindustria, los "eventuales" suelen trabajar más horas extras que los estables, en parte debido a que no se les abonan sobre tasas o éstas son menores tornándolas menos costosas para las empresas. (68) Los trabajadores destajistas del autotransporte de Buenos Aires no sindicalizados, también prestarían jornadas más largas que sus compañeros estables. (69) Generalmente los precarios se encuentran más expuestos a los riesgos profesionales. Así, por ejemplo, el índice de frecuencia bruta de accidentes de las contratistas de una gran empresa petrolera venezolana, triplicó y el de gravedad quintuplicó los índices de la empresa principal. (70)

Los eventuales de la industria de la caña de azúcar peruana están asignados a las áreas más riesgosas y carecen de implementos de protección personal y capacitación, (71) muy parecido a lo que sucede en Guatemala. Con los pocos datos disponibles podría señalarse que los salarios de los trabajadores precarios no sólo son considerablemente más bajos que el promedio (mucho más de lo que las diferencias de calificación, educación, rama o tamaño explicarían), sino que también se deterioran y sufren condiciones de trabajo desventajosas. Precariedad y pobreza

Los asalariados parecen constituir el grueso de la pobreza urbana en los países latinoamericanos: el 70% de los perceptores de ingresos no agrícolas inferiores al mínimo, eran obreros o empleados. En los países en que la proporción es más baja, como Colombia y Perú, la proporción superaba el 50%. (72) Aunque estos datos corresponden a la década anterior, no parecen haberse modificado.

- (31) IIEG: Datos citados por Anauri Mascaro Nascimento: "Las normas extraordinarias en Brasil" en CIAT-OIT: Jornada Extraordinaria en América Latina
- (32) Paúl Singer: "A Siatuaco da PEA Brasil no período 1979-1983", Documento presentado al Seminario Latinoamericano: "Las Clases Populares Urbanas", IIEP, Lima, 22-24/7/87



Así, por ejemplo, en Lima Metropolitana (Capital del Perú) en 1996 los asalariados representaban más de la mitad de los perceptores de ingresos bajos en todos los estratos. En los dos más bajos el peso de las empleadas del hogar era dominante, pero, en los restantes predominaban obreros y empleados. (73)

Existen algunos cálculos que permiten indicar que el status de trabajador precario se superpone con la pobreza (más que con la "informal"). Así, en Brasil, sólo el 16% de los trabajadores protegidos eran "pobres", frente al 52% de los desprotegidos en 1993. (74) La pobreza en Costa Rica se da entre independientes y asalariados de pequeñas empresas, pero, también se encuentra extensamente pobreza entre los asalariados de grandes firmas. (75) En Panamá el 66% de los pobres son asalariados del sector "moderno". (76)

En el Gran Buenos Aires, tres de cada cuatro jefes de hogares "pobres" son asalariados (77) y entre ellos la incidencia de la precariedad es mucho más alta: el 65% de los jefes de hogar de las villas de emergencia asalariados no cuentan con Obra Social como titular (frente al 39% global) (78) y la proporción de clandestinos entre los de bajos ingresos triplica la de medios y altos. (79)

Un estudio sobre sectores urbanos segregados venezolanos concluye que entre un tercio y dos tercios - dependiendo de las variables utilizadas - de los asalariados allí residentes son precarios, frente a un 25% a nivel nacional. Vale agregar que el 90% de esos asalariados trabajan en empresas de más de cinco empleados. (80) Los datos presentados, si bien dispersos, parecen sugerir con firmeza una estrecha asociación entre pobreza y empleo asalariado precario. El auge del empleo asalariado precario se debe, en parte, a razones económicas. La crisis habría motivado a las empresas a contratar trabajadores por plazo fijo u obra determinada. O bien a través de agencias de trabajo temporal impulsadas por la propia crisis y los rigores de la competencia, que amenazaría dejarlas fuera del mercado y provocar su quebranto, si afrontaran todos los costos de la mano de obra estable u observar restricciones al despido en caso de fluctuación de la demanda. Las pequeñas y medianas empresas, por su parte, se inclinarían por la contratación de empleo clandestino, por las mismas razones de subsistencia, agravadas en su caso, por su desventaja competitiva frente a las unidades mayores. De otro lado, existe un cierto consenso respecto de los cambios que las nuevas tecnologías producirán por la descalificación de ciertos trabajadores, frente a pequeños núcleos de alta calificación. Se reforzará la polarización y segmentación del mercado de trabajo. En América Latina, sin embargo, el proceso de precarización habría discurredo por razones distintas: los factores histórico-estructurales y político institucionales serían centrales.

(33) Adriana Marshall, Op. Cit. Nota 24

(34) Efrén Córdova, Op. Cit. Nota 15

(35) Encuestas a Microempresas-Quiclayo 1986, SIU II. CEDED-IDEC

Así, diversos países del Cono Sur han "flexibilizado" el empleo impulsando la precarización, o, por la drástica reducción del personal y las actividades de la administración del trabajo han alentado o tolerado la extensión de las formas desprotegidas de empleo. Por otra parte, la condicionalidad de organismos multilaterales de crédito para la concesión de préstamos a los países de la región, ha incluido cláusulas de "flexibilización" del empleo, que tienden a desregular las relaciones laborales e implican un estímulo directo a la precarización.

## 2.6.- FLEXIBILIZACION Y DESREGULACION

En varios países de América Latina se pueden observar reformas legislativas que han alentado la proliferación de formas desprotegidas de empleo, o que han flexibilizado el contrato atípico, atenuando los mecanismos de protección.

En Argentina, las modificaciones de la Ley de Contrato de Trabajo realizadas por el gobierno militar (Ley 21476), establecieron diversas restricciones a la protección de los asalariados. Así se flexibilizó el despido, eliminando incrementos establecidos por regímenes especiales - pactos colectivos -, la autorización administrativa previa en procedimientos de crisis, y atrasando la indexación del salario mínimo, que impone tope indemnizatorio. Por ello, durante tres años (hasta la declaración de inconstitucionalidad), se indexaron las indemnizaciones por ese índice, muy atrasado respecto del costo de vida y sólo a partir de la interposición de la demanda y no desde la fecha del despido. Se atenuó la responsabilidad de las empresas usuarias de los casos de subcontratación y agencias de trabajo temporario. También se redujo la protección derivada de la aplicación de los principios generales de derecho del trabajo y de las presunciones legales en favor del trabajador, así como en materia de prescripción. Estas son algunas de las disposiciones que tendieron normativamente a atenuar la protección de los trabajadores, y muchos otros dispositivos tendieron a completarlas o especificarlas, como la eliminación de las disposiciones de estatutos o convenios que se consideraran "privilegios" indebidos. Esto en otros términos significa la supresión de la tutelaridad y las garantías mínimas. (81)

En materia de jubilaciones, se dictó una norma que - flexibilizó - los costos laborales significativamente: el gobierno militar eliminó los aportes jubilatorios, optando por otro sistema de financiamiento (a través del Impuesto al Valor Agregado), después restituidos.

En Brasil sobrevino en 1966 y hasta 1984 por motivos notorios un brusco cambio en los rumbos de la legislación brasileña: se creó el Fondo de Garantía de Tiempo de Servicio (FGTS), que es un sistema paralelo al régimen de la consolidación sobre indemnizaciones y estabilidad... En la mayoría de los casos (no todos), el FGTS ofrece al trabajador mayores ventajas pecuniarias. Le quita, sin embargo,

(36) Datos Presentados al Seminario: "El empleo en el Estado en América Latina, Instituto Internacional de Estudios Laborales, Brasilia, 23-30 de junio de 1988

(37) Adriana Marshall: "Contrataciones Flexibles o trabajo precario. El empleo temporario y a tiempo parcial", CIAT-CLASO, policopiado, 1989

aquello que el proletariado brasileño sólo valoriza en la hora difícil del despido: le priva del derecho supremo de permanecer en el empleo en cuanto lo desempeñe correctamente y no sobrevenga algún motivo relevante por el cual el empresario se vea en la contingencia de despedirlo. (82) Esta reforma legislativa indujo alta tasa de rotatividad en la industria brasileña. En México, si bien no se observan cambios legislativos es "porque la ley se ha cumplido muy poco". (83) En Chile, se ha observado una extensa flexibilización del derecho del Trabajo, lo que ha impulsado el proceso de precarización del empleo y la desaparición de los principios protectores del Derecho del Trabajo. (84)

También se ha observado un proceso de flexibilización de la legislación laboral Panameña, que ha alentado el contrato a domicilio, excluyéndolo del sistema laboral, y atenuando la protección en las pequeñas empresas. (85)

Más recientemente, en algunos países que han vuelto a regímenes constitucionales se ha observado una tendencia protectora. En la Argentina, con la restauración de la negociación colectiva; en Uruguay, al anularse las normas autoritarias sancionadas por el régimen anterior; en Brasil la Constitución, es protectora. Se estudia en el Parlamento un proyecto Argentino de la Ley Nacional de Empleo, que incluye nuevas modalidades de contratación, así como un sistema de control del empleo no registrado.

(38) Ibidem

(39) Alberto Corchuelo: "Formas de empleo no sujetas al régimen laboral: empleo temporal y subcontratación" Universidad del Valle, CIDSE, Cali, junio de 1986, ms.

(40) Rafael Forero Rodríguez y Rafael Forero Contreras: "Informe Nacional de Colombia", XI Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, II. Vol. I.P. 375

(41) Adriana Marshall: Op. Cit., en nota 37

(42) Secretaría de Trabajo y Previsión Social: "Los mecanismos de trabajo en la industria textil del Estado de Hidalgo", Junio, 1985, p. 36

(43) Perí Paredes Cruzatt: "Las estrategias de contratación laboral. La experiencia del PROEM y sus alternativas", ms. 1988

(44) Efrén Córdova: Op. Cit. Nota 15, p. 103

(45) A. Portes y L. Benton: "Industrial Development an Labour Absortion" en Population an Development Review, Vol. 10, 1984, pp. 589-611

(46) Francisco Walker et. al.: "Nuevas formas y aspectos de las relaciones de trabajo atípicas" en XI Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, T. II., Vol:1, Caracas, 1985, p. 393

- (47) Juan J. Llach: "Estructura y dinámica del empleo en Argentina, diagnóstico y perspectivas", Boletín Informativo Techint, enero, febrero, marzo 1988, P. 92
- (48) Osvaldo Mantero de San Vicente y Francisco Iturraspe O.: Legislación y reglamentación en materia de condiciones y medio ambiente del trabajo en Ministerio de Trabajo OIT, 1986
- (49) Juan C. Fernández Madrid: "Análisis de la Jurisprudencia sobre precarización del empleo" en El Empleo Precario en Argentina, T. I
- (50) PREALC: Ajuste y Deuda Social. Un enfoque estructural, 1987, P. 9 y ss.
- (51) Datos proporcionados por el SENALDE
- (52) Rodolfo N. Pisoni: "El trabajo temporario urbano en Argentina", ms, 1986
- (53) Cristina Dirie: "Reclutamiento y empleo temporario", policopiado, CIAT-CLACSO, 1989
- (54) Luis Beccaria y Alvaro Orsatti, et. al.: "Trabajadores desprotegidos socialmente en el Gran Buenos Aires, 1985" en: El empleo precario en Argentina, Tomo 2, CIAT-OIT y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1988, Cuadro No. 10, P. 34
- (55) Rodolfo N. Pisoni, Op. Cit. Nota 2, P. 12
- (56) Datos Inéditos de la Encuesta Permanente de Hogares de la Dirección General de Empleo. Elaboración CIAT
- (57) Armando Pillado y Julio Gamero: "Las causas económicas del Trabajo Eventual", trabajo presentado en la Reunión Técnica "Los Trabajadores Eventuales y la Crisis" (1983)
- (58) Luis Beccaria y Alvaro Orsatti: Op. Cit. Nota 21
- (59) Irene Orbeman: "El Perfil de la Precariedad", CIAT-CLACSO, policopiado, 1989
- (60) Tabulados Inéditos de la Encuesta de Hogares de la Dirección General de Empleo, 1987, elaboración CIAT
- (61) IBGE: Anuario Estadístico do Brasil, 1984
- (62) Rodolfo N. Pisoni, Op. Cit.
- (63) Peri Paredes Creuzat, Op. Cit.
- (64) Datos Inéditos de la Encuesta Permanente de Hogares del DGE, 1987
- (65) Irene Orbeman, Op. Cit.
- (66) Sergio Bitar: "Neoliberalismo versus neoestructuralismo en América Latina", Revista de la CEPAL, No. 34, abril de 1988, P. 60
- (67) Ibidem Nota 21, Cuadro 13
- (68) Pedro Galin: "Las horas extraordinarias en Perú" en la Jornada Extraordinaria en América Latina, Op. Cit.
- (69) Marta Novick e Irene Vasilachis de Gialdino: "El Trabajo Extraordinario en la República Argentina" en la Jornada Extraordinaria en América Latina, Op. Cit.

- (70) Eric Omaña: "Actividades de Seguridad e Higiene a Nivel de Empresas" en Ministerio de Trabajo-OIT: "Análisis de los principales problemas que existen en relación con las condiciones y medio ambiente de trabajo: I Seminario Nacional Tripartito sobre condiciones y medio ambiente de Trabajo, Caracas, 27 enero 1986
- (71) Alberto González Zuñiga G. y Gerardo Chu Yong: "Condiciones y medio ambiente de trabajo en la Agricultura Peruana" en OIT-Ministerio de Trabajo y Promoción Social: Seminario Nacional tripartito sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Caracas 25-28 de abril de 1984
- (72) PRELAC: "Asalariados de bajos ingresos y salarios mínimos en América Latina" Santiago de Chile, 1980, P. 25
- (73) Dirección General del Empleo, Encuesta de Hogares, Lima, 1984
- (74) Jorge Jatoba "Urban Poverty, labour markets and regional differentiation in Brazil" en ILO: Urban Poverty and the Labour Market, Editado por Gerry Rodgers, 1989
- (75) Molly Pollack: "Poverty and the labour market in Costa Rica" en ILO: Op. Cit.
- (76) Daniel Comazón, Guillermo García Huidobro y Hugo Morgado: "Labour Market Performance in Urban Poverty in Panamá" en ILO: Op. Cit.
- (77) Rosalía Cortés: "Precarización del Trabajo y empleo femenino", CIAT-CLACSO, policopiado, 1989
- (78) Ibidem
- (79) Ibidem
- (80) Miguel Angel Lacabana: "Mercado de Trabajo: La Inserción Laboral Precaria como Característica Principal", ms. julio, 1989
- (81) Una Exposición detallada en Moisés Meik y Oscar Zas: "Desregulación y flexibilización normativa de la protección en el ordenamiento laboral argentino", CIAT-CLACSO, policopiado, octubre 1989
- (82) Víctor Russozano Mozart: "Perspectiva del Derecho del Trabajo Brasileño en las últimas cuatro décadas" en Derecho Laboral, Tomo XXXI, No. 149, Montevideo, enero-marzo de 1988, P. 77
- (83) Néstor de Buen: "Evolución del Derecho Laboral" en México (1947-1987), en Derecho Laboral, Op. Cit.
- (84) Francisco Walker, et. al.: Op. Cit, P. 392
- (85) Arturo Hoyos: "Entre el liberalismo y el populismo militar: El Derecho Laboral en Panamá de 1947 a 1987", en Derecho Laboral, Tomo XXXI, No. 149, Montevideo, enero-marzo 1988, pp.131 y ss.

## CAPITULO III

### LA TENDENCIA NEOLIBERAL A LA FLEXIBILIZACION DEL DERECHO DEL TRABAJO

#### 3.1.- ANALISIS CONSIDERATIVO:

El tema de la flexibilización del trabajo, incide necesariamente en el Derecho del Trabajo.

Nuestra intención con la presentación de este trabajo, ante un grupo de científicos abocados al estudio de la flexibilización laboral, y ante una fuerte corriente que en nuestro país (Guatemala) pretende impulsarla, es tan solo presentar una primera visión de la manera en que la realidad de la flexibilización del trabajo, en sus diversas manifestaciones, altera la regulación jurídica del trabajo.

Para ello se pretende en primer lugar explicar en qué consiste, y cómo se manifiesta la rigidez o no flexibilidad, que desde su creación hasta nuestros días, caracterizó al Derecho del Trabajo, e intentamos una explicación de las causas de ese fenómeno. Se propone a continuación una sistematización y caracterización de las diferentes formas en que la flexibilización del trabajo altera en nuestros días la concepción tradicional del Derecho del Trabajo y la forma como se introducen nuevas técnicas jurídicas que alteran el tratamiento concreto de los distintos capítulos del Derecho del Trabajo. También en este aspecto se proponen hipótesis sobre la causa y sentido de esas modificaciones.

Se pretende ofrecer aquí una descripción de los fenómenos estudiados y no una valoración o calificación de la conveniencia de los mismos.

1.- El Derecho del Trabajo, tal como lo conocemos actualmente, se presenta como un conjunto normativo especialmente rígido o no flexible. Esta no flexibilidad se manifiesta en dos aspectos complementarios entre sí: una no flexibilidad genérica, que actúa sobre todo el Derecho del Trabajo y se manifiesta en sus fundamentos o principios fundamentales que se reflejan sobre la creación, la interpretación y la integración del Derecho del Trabajo. Pero, existe también una no flexibilidad concreta, manifestación de la anterior, que se da en el tratamiento de cada una de las instituciones del Derecho del Trabajo, como la limitación de la jornada, la edad mínima de admisión al trabajo, el salario, etc.

Los principios fundamentales, suelen ser reglas no escritas, que al decir de Carnelutti "están contenidos en el derecho como el alcohol en el vino", e informan y determinan tanto la acción del legislador al crear el derecho, como la del Juez al interpretarlo o integrarlo.

Cabe señalar, sin embargo, que en ciertos casos, como en el Derecho Venezolano y Guatemalteco, algunos de esos principios, como el principio protector y el principio de la renunciabilidad, han tomado

la forma de normas escritas, e incluso se han incorporado a la Constitución Nacional, transformándose así en normas jurídicas inderogables mediante ley ordinaria.

En virtud del principio protector del Derecho del Trabajo debe tener por objetivo la protección del trabajador, objetivo que, como ya señalamos, se manifiesta no sólo en el contenido de la norma, sino también en la forma en que la misma debe ser aplicada, interpretada e integrada. Como consecuencia del principio protector (4to. Considerando del Código de Trabajo), el Derecho del Trabajo no puede elaborarse ni interpretarse como un derecho regulador de la economía, o protector del inversionista o del empresario como agentes de la economía. Paralelamente al principio protector, y en algunos casos como consecuencia del mismo, se manifiesta el principio de la irrenunciabilidad (Artículo 106 Constitucional) por parte del trabajador de los beneficios o derechos adquiridos. Como ya señalamos, este principio y la tutelaridad adquirieron la forma de una norma jurídica escrita y se incorporó a la Constitución Nacional.

El principio de la irrenunciabilidad, marca una de las diferencias esenciales entre el Derecho del Trabajo y el Derecho Civil. Las normas del Derecho Civil, que regulan las relaciones entre las personas, son en general, normas supletorias de la voluntad de las partes, que sólo se aplican si las partes no determinan, mediante el contrato o acuerdo de voluntades, las obligaciones recíprocas por las que han de regirse en sus relaciones. Se trata en consecuencia de un derecho esencialmente flexible, que las partes pueden sustituir mediante el acuerdo de sus voluntades.

En el Derecho del Trabajo, en virtud del principio de irrenunciabilidad, el pacto por el que el trabajador renuncia a los beneficios que le confiere una ley u otra norma jurídica - por ejemplo el de no trabajar más de ocho horas por día - es nulo y debe ser sustituido de pleno derecho (es decir, aunque nadie lo pida) por la norma legal. Sólo renace la flexibilidad cuando el acuerdo de las partes se orienta a crear una norma más beneficiosa para el trabajador. Pero, y he aquí otro rasgo de inflexibilidad, una vez creada la norma o condición más beneficiosa, ella no podrá ser dejada sin efecto o sustituida por acuerdo individual de las partes. (Irreductibilidad)

Esta característica constituye a su vez el principio de aplicación de la norma más beneficiosa que debe señalarse como otro elemento de no flexibilidad del Derecho del Trabajo (Indubio Pro-Operario). En virtud del principio de la aplicación de la norma más beneficiosa cuando concurren normas diferentes, debe aplicarse necesariamente la norma más beneficiosa para el trabajador. Debe quedar claro que los principios fundamentales no suelen ser

manifestaciones del derecho positivo (aunque en el derecho venezolano - como caso de ejemplo - algunos de ellos lo son), sino que configuran la razón de ser o el espíritu de esa rama del derecho y por lo tanto actúan aun cuando no exista una norma jurídica que expresamente los imponga. La elaboración, por ejemplo, de la teoría de los límites del jus variandi, es decir, de los límites dentro de los cuales el patrono puede variar las formas de prestación del trabajo, que constituye una clara manifestación de no flexibilidad, es en gran parte una elaboración de la doctrina o la jurisprudencia realizada a partir de los fundamentos o principios fundamentales del Derecho del Trabajo y no a partir de textos de derecho positivo.

Para terminar de explicar el funcionamiento de esos principios fundamentales, debemos señalar que cuando nos referimos al Derecho del Trabajo no pretendemos aludir solamente a las normas jurídicas elaboradas por el Estado, como son la Constitución, la Ley y el Reglamento, sino a todas las normas que se aplican a la prestación del trabajo subordinado. Muchas de esas normas jurídicas provienen de negociaciones colectivas, otras del reglamento interno o reglamento de taller, en la medida en que el mismo sea reconocido, y otras de los usos y costumbres industriales o profesionales. Todas esas normas integran un solo orden o sistema jurídico sobre el cual actúan los principios fundamentales de que venimos hablando. De manera que las características de no flexibilidad que derivan de esos principios, actúan también sobre las normas de origen profesional u originadas en la negociación colectiva.

2.- Las manifestaciones concretas de la no flexibilidad del Derecho del Trabajo, se evidencian en el tratamiento que el derecho positivo da a cada una de las instituciones fundamentales de esta rama del derecho. La limitación de la jornada o del tiempo de trabajo, por ejemplo, está regulada en base a normas jurídicas rígidas.

En principio la jornada diurna no puede exceder de ocho horas por día. Es evidente, sin embargo, que aspectos tan complejos como el de la determinación del tiempo de trabajo, requieren - y requirieron siempre - de cierto grado de flexibilidad para adaptarse a las características de cada trabajo. Ante esa circunstancia, el derecho del trabajo tradicional tampoco admitía lisa y llanamente la flexibilidad de la norma. En general, en lugar de admitir que la norma sea adecuada a las circunstancias por quienes la apliquen, prevé expresamente cuál o cuáles son las únicas formas de flexibilidad admitidas. Así por ejemplo, se admite que el límite de cuarenta y ocho horas de trabajo ordinario semanal sea excedido, pero solamente en forma tal que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período semanal, no exceda de las ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales. Admite también la ley que en circunstancias extraordinarias puedan realizarse jornadas extraordinarias, pero,



también esa aparente flexibilización está rígidamente regulada por el derecho positivo. Las horas extraordinarias no pueden exceder de un número determinado al día según la jornada de que se trate.

Como se ve, la regulación del instituto es rígida en sí misma, pero cuando es imprescindible una cierta flexibilización de la norma, el Derecho del Trabajo opta por establecer excepciones no susceptibles de aplicación flexible. En otro caso, la ley admite que la regulación se adecúe a las características de determinadas actividades tales como minas, industria del transporte, etc. Pero, tampoco esa adecuación se lleva a cabo, en el Derecho del Trabajo tradicional, mediante formas de flexibilización de la norma. Por el contrario: en esos casos la ley faculta al reglamento para que mediante otra norma rígida, casuista y no flexible, regule la situación de que se trata. Situaciones similares a las que a título de ejemplo hemos señalado en torno a la limitación de la jornada, se dan en otros aspectos como la edad mínima para contratar el trabajo (14 años), el descanso semanal, los salarios mínimos, etc.

3.- ¿Cuál es la causa por la cual, desde su instauración hasta la pasada década de los ochenta y hasta nuestros días, el Derecho del Trabajo se haya estructurado con esas características de no flexibilidad o rigidez?

Creemos que existen dos explicaciones. Por una parte es innegable la existencia de fundamentos ideológicos. Una fuerte corriente de pensamiento, originada en pensadores católicos o cristianos, pero, también apoyada por socialistas reformistas, se orienta a la protección de los trabajadores y procura constituir un ordenamiento jurídico rígido que impida la aplicación de las leyes del mercado a la compra venta del trabajo. De mil maneras distintas, cada uno de los autores que explican las características propias del Derecho del Trabajo, señalan como Lacordaire que "entre el fuerte y el débil la libertad oprime y la ley libera", o creen, como Josserand que "el derecho es la política de la protección de los débiles por los poderes públicos". En consecuencia, esta nueva rama del derecho, que Palacios llamó "el Nuevo Derecho", Scelle o Catorena "Derecho Obrero" y Gierke o Cesarino Junior "Derecho Social", se elabora sobre bases propias que la distinguen de otras ramas del derecho. En definitiva, es innegable que el Derecho de Trabajo, tal como lo conocemos hoy, es producto de la reacción que comienza a producirse a mediados del siglo XIX contra el liberalismo económico, que hoy quiere regresar.

Para elaborar un régimen jurídico que intente llevar a la realidad el principio ético de que "el trabajo humano no es una mercancía", es necesario crear normas jurídicas muy rígidas y no flexibles que sustituyan a las leyes del mercado. Si las normas de conducta, como

son las normas jurídicas, pueden sustituir a las leyes de la economía, -que son las que determinan el funcionamiento del mercado- sin suprimir el mecanismo del mercado en sí, es necesario que las normas jurídicas se manifiesten de manera fuertemente coercible y sin posibilidades de flexibilidad en su aplicación o interpretación.

Paralelamente a esa explicación idealista del fenómeno de la no flexibilidad del Derecho del Trabajo, puede señalarse otra materialista, explicada ya por Carlos Marx en el Libro Primero de El Capital al analizar lo que denominaba las "leyes de fábrica". Según esa hipótesis, el trabajo industrial requiere la reacionalización de las condiciones de trabajo que ha de lograrse mediante la sanción de leyes o normas rígidas. Según el propio Marx "la legislación fabril, primera reacción consciente y sistemática de la sociedad contra la marcha elemental de su proceso de producción, es como vimos un producto necesario de la gran industria", y señala además "el clamor de los propios capitalistas pidiendo igualdad en las condiciones de competencia", es decir, trabas iguales a la explotación del trabajo.

La rigidez de las normas conforme a las cuales debe regularse la prestación del trabajo aparece así como una necesidad del capitalismo en su etapa competitiva y como un atributo del trabajo industrial. Obsérvese por ejemplo, que en tanto que se establece una legislación no flexible para la regulación del tiempo de trabajo industrial, el derecho propone normas flexibles para la regulación de la jornada de trabajo rural o para otras formas de trabajo como el servicio doméstico.

La evolución posterior de la manera de producción aumentó la necesidad de normas rígidas o no flexibles en la regulación del trabajo industrial. El período de auge del Derecho del Trabajo no flexible coincide con el auge de la cadena de montaje y de la gran usina como formas de organizar el trabajo industrial.

4.- A partir de la década de los setenta, comienza a generalizarse, en los países industrializados, la idea de la flexibilización del trabajo, que en poco tiempo alcanza también la idea de la flexibilización de la regulación normativa del trabajo o del Derecho del Trabajo propiamente dicho. La flexibilización, en sus planteamientos originales no se formula en relación a la regulación jurídica, sino en relación a la organización del trabajo o en relación a la regulación del mercado de trabajo.

En el primer aspecto se trata de sustituir una ordenación rígida de la organización del trabajo, por una menos rígida o flexible. En la organización tradicional, no flexible, se asigna a cada trabajador una tarea determinada, para la que ha sido especialmente

entrenado, que debe ser cumplida durante un número de horas, a partir de un momento determinado y hasta otro momento también previamente determinado. En la organización flexible, en cambio, los trabajadores deben aplicar su trabajo a distintas tareas durante horarios variables, tanto en su extensión, como en el momento de comienzo y finalización.

Los cambios organizacionales provocan a su vez fuertes cambios en las relaciones individuales de trabajo. En efecto: la organización flexible requiere de la posibilidad de cambios rápidos en el número y capacitación de los trabajadores, así como que cada uno de ellos puede ser convocado para tareas diferentes, con distintos horarios y con remuneraciones diferentes. Este segundo aspecto ha sido señalado por su importancia, como una segunda forma de flexibilización que en algunos casos se denomina "flexibilización del puesto de trabajo". Como se advierte fácilmente, flexibilización de la organización del trabajo y flexibilización del puesto de trabajo, son dos manifestaciones de un mismo fenómeno: la segunda no es más que la consecuencia a nivel individual del cambio organizacional operado a nivel general. Dicho de otra manera: la flexibilización del puesto de trabajo es la consecuencia lógica de la flexibilización de la organización del trabajo. Al tiempo que se plantea la flexibilización de la organización del trabajo, comienza también a insistirse en la flexibilización del mercado de trabajo.

Consiste este planteamiento en poner de manifiesto la necesidad o conveniencia de flexibilizar las normas que regulan la celebración del llamado contrato individual del trabajo, y sobre todo las que regulan la forma de ponerle fin al mismo.

Algunas veces la demanda de flexibilización de la forma de celebrar y poner fin al contrato individual de trabajo, aparece como un planteamiento autónomo, basado en la idea de no interferir en el funcionamiento del mercado de trabajo. Pero, esa formulación también suele hacerse como una consecuencia del planteamiento en torno a la flexibilización de la organización del trabajo. En efecto: para poder variar fácilmente el número y la calidad de los trabajadores, es necesario modificar la normativa que limita la facultad de despedir o la de celebrar contratos de trabajo sujetos a plazo o condición resolutoria.

5.- La realización práctica de las formas de organización flexible, se hace muy difícil ante la vigencia de un ordenamiento jurídico rígido. Los planteamientos en torno a la flexibilización de la organización del trabajo, concluyen indefectiblemente en planteamientos de flexibilización de las normas jurídicas o de desregulación lisa y llana. La categorización precisa de las tareas del trabajador, que le da derecho a oponerse a la solicitud de que realice tareas que no son las atribuidas a su categoría laboral o

puesto de trabajo, o le confiere, por el solo hecho de realizarlas, un salario superior al que percibía en su puesto anterior, impide o dificulta gravemente la puesta en funcionamiento de una organización flexible del trabajo.

Lo mismo puede decirse de la posibilidad de variar el horario de trabajo, sea en las horas de comienzo y finalización de las tareas, o en el número de comienzo y finalización de las tareas, o en el número de horas trabajadas y por lo tanto remuneradas; y más aún de la posibilidad de variar, en forma constante, el número y calificación de los trabajadores empleados. Este último aspecto, la pretensión de poder variar en cualquier momento el número y calidad de los trabajadores empleados, aproxima el reclamo de una normativa flexible al tema de la flexibilización del mercado de trabajo. El planteamiento de sustituir las normas que dificultan la ruptura del contrato individual de trabajo, puede vincularse, tanto a la idea de la flexibilidad de la organización de trabajo y constituye, a nuestro entender, uno de los aspectos más importantes del tema en estudio. Para algunos estudiosos del Derecho del Trabajo, como el Profesor Pla Rodríguez, la tendencia a la permanencia de la relación de trabajo (estabilidad) constituye un principio fundamental del Derecho del Trabajo, equiparable a los ya enunciados como principio protector, principio de la aplicación de la norma más beneficiosa, etc. La desregulación del despido, o la facilitación del mismo al sustituir la regulación rígida del contrato individual, por ejemplo autorizando la celebración sucesiva de contratos de trabajo con plazo, facilita el incumplimiento de todas las normas protectoras del trabajador. En efecto, si no existieran las normas que obligan a indemnizar el despido injustificado, los patronos podrían despedir libremente al trabajador que se negara a aceptar un salario inferior al mínimo, a cumplir una jornada superior a la legal, etc.

Debe concluirse, en consecuencia, que la supresión de las normas rígidas que impiden la celebración de contratos a plazo, y sobre todo la supresión de las trabas a la terminación justificada del contrato de trabajo, que se postulan como necesarias para la puesta en práctica de una organización flexible del trabajo o para la libre actuación de las leyes del mercado, pueden constituir, en los hechos, la inaplicación de la mayor parte del derecho protector del trabajador actualmente vigente.

6.- La presión en torno a la flexibilización, manifestada como flexibilización de la forma de organización del trabajo, o como liberalización del mercado de trabajo, tienden a provocar una reelaboración del Derecho del Trabajo, que recién comienza a producirse y cuyos resultados y formas definitivas resultan todavía impredecibles. En términos generales, es dable ya apreciar una tendencia a poner en tela de juicio los principios fundamentales

del Derecho del Trabajo. Si esa tendencia se profundiza veremos a corto plazo la sustitución de la concepción de que el Derecho del Trabajo es un derecho creado para proteger al trabajador, por la concepción de que el Derecho del Trabajo debe inspirarse en la protección de la producción, o en la protección de la libertad económica - o talvés de la empresa -.

Este primer aspecto de la transformación tiene la característica de que la sustitución de los principios no supone necesariamente una sustitución de los textos de derecho positivo, sino que actúa en forma difusa sobre quienes elaboran esos textos y sobre quienes los interpretan o integran para su aplicación. Por otra parte: las teorías sobre la flexibilización actúan directamente causando la sustitución de la forma en que están reguladas las principales instituciones del Derecho del Trabajo.

En su forma más radical, la flexibilización se manifiesta como desregulación, es decir, suprimiendo toda norma que pueda limitar la libertad de patrono y trabajador para establecer las condiciones de trabajo. Pero en general, la presión de más de un siglo de derecho protector hace que por ahora no sean generalizadas las soluciones de desregulación lisa y llana. Las soluciones más generalizadas se manifiestan como una flexibilización de la forma en que se regula una determinada institución. Tal situación se da, por ejemplo, en los derechos positivos que sustituyen el régimen rígido de jornada de trabajo, por sistemas de horario flexible que, sin abandonar el criterio de que los máximos legales deben ser establecidos por ley, crea normas que permiten o facilitan la adecuación de los horarios de trabajo a las necesidades de las partes. Estos regímenes, en general, dificultan gravemente la posibilidad de controlar el cumplimiento de la norma y conducen, en definitiva, a una situación similar a la desregulación.

En algunos casos la flexibilidad se logra por vía indirecta, al abandonarse criterios tradicionales en materia de control. Por ejemplo: la supresión de las normas sobre cierre uniforme de comercio, pueden plantearse como una mera flexibilización o liberalización de la actividad económica que nada tiene que ver con la regulación del trabajo. Sin embargo, al no existir el cierre uniforme de comercios en domingos o feriados, se hace muy difícil el control del efectivo cumplimiento de las normas sobre descanso semanal aunque las mismas no hayan sido modificadas.

7.- Para terminar de entender las características del fenómeno que nos ocupa, es necesario determinar sus causas, o por lo menos, formular hipótesis sobre las causas de ese cambio de orientación del Derecho del Trabajo. A mi juicio, pueden buscarse esas causas, desde un punto de vista material y de uno ideológico, sin que ello

implique una opción filosófica en cuanto a si el elemento determinante es uno u otro, o si uno de ellos es causa del otro.

Los cambios tecnológicos ocurridos en los últimos años, que no deben entenderse sólo como cambios en la tecnología de producción, sino también como cambios en la tecnología de la organización o administración del trabajo, constituyen, sin duda, elementos que presionan hacia una flexibilización de la normativa aplicable al trabajo. Al mismo tiempo es fácil señalar una vinculación de los planteamientos en torno a la flexibilización del trabajo, con las corrientes económicas neoliberales en auge en nuestros días. La vinculación del neoliberalismo con las ideas de la flexibilización resulta más evidente en cuanto a los planteamientos que se suelen señalar como de "flexibilización del mercado de trabajo". Sin embargo, como ya señalamos, los reclamos de flexibilización del mercado de trabajo, también tienen su origen en los planteamientos relacionados con la organización flexible o con la flexibilización del puesto de trabajo.

La embestida, hoy aparentemente incontenible del neoliberalismo económico, está a su vez plena de contradicciones e interrogantes. No es la menor de ellas la de que los más insistentes reclamos de liberalismo económico, provengan de empresas transnacionales que actúan en virtual régimen de monopolio, en el cual no son de aplicación las reglas del mercado.

Podría en consecuencia plantearse la hipótesis de que, así como un capitalismo en régimen de competencia había promovido la aparición de un Derecho de Trabajo que impusiera normas rígidas al mercado, el capitalismo monopolista de nuestros días no requiere ya de tales normas que regulen férreamente el mercado de trabajo. Como ya señalamos, el Derecho del Trabajo, en su estructura y concepción tradicional, constituye una reacción contra el abstencionismo del Estado en materia económica. En ese aspecto, el Derecho del Trabajo rígido, corresponde al Estado intervencionista que regula en forma no flexible los términos de la compra venta de trabajo. La flexibilización, y la teoría de la reserva de las potestades patronales o gerenciales que no le es totalmente ajena, aparecen así como corolario de la vertiente antiestatista de las doctrinas neoliberales.

Pero, también aquí se nos plantean nuevas contradicciones y perplejidades. La flexibilidad del Derecho del Trabajo, ya sea que se presente como desregulación o como sustitución de la regulación rígida por regulación flexible, significa siempre un aumento de las facultades de la empresa para determinar por sí misma la forma de utilización de la fuerza de trabajo. El poder que pierde el Estado lo gana la empresa. Para los trabajadores, en la misma medida que

la flexibilidad los libera del poder del Estado, los somete al poder de la empresa.

La flexibilización del Derecho del Trabajo se nos presenta así como una nueva manifestación de un fenómeno que cada vez resulta más nítido en este fin de siglo: la sustitución del Estado por la empresa. No es sin duda casual que el mayor clamor contra el intervencionismo del Estado provenga de grandes empresas transnacionales cuyo poder efectivo es muy superior al de la mayoría de los Estados del mundo y se ejerce sobre ellos.

Tal vez no haya en el Derecho del Trabajo un ejemplo más claro de triunfo de la teoría de la flexibilidad que los fracasos, o los esmirriados frutos logrados por las tentativas de la OIT para crear un régimen jurídico laboral aplicable a las empresas transnacionales. Paradójicamente parecería que en nuestros días se está realizando un programa propuesto el siglo pasado, conforme al cual "lo que pondremos en lugar del gobierno es la organización industrial, lo que pondremos en lugar de las leyes son los contratos, lo que pondremos en lugar de los poderes públicos son las fuerzas económicas". El autor de esas palabras es el anarquista francés Pierre Joseph Proudhon, el mismo de "La propiedad es un robo".

### 3.2.- LA FLEXIBILIDAD DEL TIEMPO DE TRABAJO

La flexibilidad en la regulación del tiempo de trabajo es un tema todavía poco estudiado entre nosotros. Que sepamos, sus primeras manifestaciones doctrinarias provienen del Congreso Mundial del Derecho del Trabajo realizado en 1975 en Caracas y del Primer Congreso Venezolano de Relaciones de Trabajo llevado a cabo en Barquisimeto en 1988, cuya conferencia de clausura, a cargo del profesor Oscar Hernández Álvarez, versaba sobre "Los nuevos planteamientos de flexibilidad del trabajo". También en ese Congreso se presentó una ponencia escrita de Arturo Bronstein sobre la materia.

Nos proponemos analizar si existe o no, una tendencia hacia la flexibilidad de la regulación del tiempo de trabajo, y, de existir, cuáles son sus formas, contenidos, antecedentes, y consecuentemente desde el punto de vista legal. A tal efecto, en primer lugar, definimos el concepto de flexibilidad del tiempo de trabajo desde el punto de vista jurídico, distinguiendo entre los diversos tipos de flexibilidad y describiendo las diversas expresiones que existen, en la práctica. Seguidamente, resumimos el actual sistema de normas en materia de regulación del tiempo de trabajo, distinguiendo de acuerdo al marco teórico de Kelsen entre normas constitucionales legales (excluyendo brevitatis causa los convenios internacionales), y reglamentarias. Se investiga luego la incidencia de la contratación colectiva en nuestro tema tanto como instrumento de flexibilidad

como objeto de la misma. Finalmente se reseñan las principales propuestas de modificación del régimen legal tendientes a la flexibilidad de la regulación de la jornada (lege ferenda). Para el desarrollo de este trabajo se han utilizado como marco teórico las conceptualizaciones del Pietro Ichino (Universidad de Milano), de Michele Miscione (Universidad de Trieste), de Arturo Bronstein (Oficina Internacional del Trabajo), Kazuo Sugeno (Universidad de Tokio) y Miguel Lacabana (Universidad Central de Venezuela).

### 3.2.1.- EL CONCEPTO DE FLEXIBILIDAD DEL TIEMPO DE TRABAJO

La primera de las reflexiones necesarias para la descripción del caso, es la enorme diferencia en cuanto a la validez real de las normas jurídicas existentes entre nuestros sistemas jurídicos y los de los países desarrollados.

Existe una larga tradición por la cual la ley "se acata pero no se cumple". Ya las Leyes Indias, que establecían un régimen protector del trabajo de los indígenas, eran generalmente incumplidas. Del estudio de las relaciones laborales en el período de 1967 a la fecha en Guatemala, la primera conclusión a la que llegamos es una "falta de correspondencia entre el Derecho y el hecho". Es decir, un alto grado de incumplimiento. Los instrumentos de aplicación de las normas jurídicas, tanto los estatales como los sindicales, tienen escasa eficiencia en el cumplimiento de sus funciones contraloras. El régimen sancionatorio es ineficiente y casi inoperante.

### 3.2.2.- ELEMENTOS QUE INTEGRAN EL CONCEPTO DE FLEXIBILIDAD:

La flexibilidad del tiempo de trabajo implica: a) Modificaciones objetivas en la prestación del servicio en cuanto al tiempo de trabajo; y, b) Voluntad de los sujetos de la relación laboral regulando la prestación del servicio en reemplazo de la normativa.

#### 3.2.2.1.- OBJETIVOS:

La flexibilidad del tiempo de trabajo admite la posibilidad de variaciones:

1.- En la cantidad de la prestación de los servicios (elasticidad de la extensión temporal). Esto se manifiesta en jornadas de trabajo más allá de los límites diarios o semanales, en trabajo part-time, en reducción de la jornada laboral, en la elasticidad del tiempo de trabajo a lo largo de la vida del trabajador, en el trabajo extraordinario sin reposo compensatorio, en suspensiones por diversas causas, año sábitico y otras.

2.- En el orden de la prestación laboral (elasticidad en la colocación temporal). Por ejemplo, la posibilidad de distribuir las horas de trabajo de manera informal (o diferente a la habitual), el trabajo por turnos con rotaciones diversas, la distribución de manera distinta a la regularmente establecida de los descansos semanales, v.g.: el cómputo del límite máximo semanal tomando como



promedio varias semanas y de los descansos anuales (vacaciones anticipadas, acumuladas o divididas), el horario flexible (flexi-time).

#### 3.2.2.2.- SUBJETIVOS:

Estas variaciones se realizan con motivo de: a) Las necesidades productivas de la empresa o el mercado; b) Las nuevas tecnologías y formas de organización del trabajo; c) Los requerimientos de formación y otros particulares de los trabajadores.

En cuanto al sujeto de la flexibilización, ésta puede ser: a) Unilateral; y,

b) Consensual. Es Unilateral cuando implica una extensión de *ius variandi*, del patrono. Para muchos voceros patronales la flexibilidad es precisamente esto: el aumento del poder patronal y la anulación de las garantías legales.

Es Consensual cuando interviene la voluntad individual o colectiva de los trabajadores. En este caso, se trata, desde el punto de vista jurídico, de un doble desplazamiento: a) De la regulación legal por la regulación de la autonomía colectiva (contratos colectivos o acuerdos especiales); y, b) De la regulación de la autonomía colectiva por la regulación de la autonomía de la voluntad individual de las partes.

#### 3.2.2.3.- CONCEPTOS:

Las tendencias de los patronos hacen hincapié en la necesidad de las modificaciones objetivas y, en la práctica, en gran parte del aparato productivo (pequeña y mediana empresa, sector comercio y servicios, etc.) la escasa implantación sindical convertiría a la flexibilidad en un arbitrio patronal, es decir, se convertiría en una abusiva ampliación del *ius variandi* más allá de los límites establecidos por las normas.

Considero en cambio, que hay que diferenciar claramente las antiguas y siempre presentes tendencias a la relajación de la normativa laboral, al fraude o simulación de las modernas tendencias a la flexibilidad que requieren, en el marco de relaciones laborales modernas, de un auténtico fortalecimiento de la autonomía colectiva y de la posibilidad de expresión real de la voluntad individual del trabajador, normalmente imposibilitado por la situación de desequilibrio económico (y de poder) frente a las empresas.

Por ello, cuando se habla de flexibilidad de la jornada, se excluyen los casos de abusivas imposiciones patronales frente a la miseria que la crisis económica y el desempleo han impuesto a los trabajadores, y que son un reflejo del fenómeno de la precariedad, de gran importancia en el análisis de las relaciones laborales entre nosotros.

Debemos destacar que el papel de la "autonomía de la voluntad" en

la relación laboral tiene características especiales, por la desigualdad jurídica de los contratantes que permite a los patronos imponer condiciones injustas por lo cual se crearon: a) Las normas de orden público laboral del Derecho del Trabajo que se imponen como cláusulas obligatorias de los contratos de trabajo; y, b) Los contratos colectivos (o convenciones) que permiten la negociación entre el patrono y los trabajadores organizados, cuyas cláusulas de carácter normativo también se incorporan a los contratos individuales en su ámbito (fuerza expansiva).

### 3.3.- FLEXIBILIDAD Y NORMATIVA JURIDICA

Desde otro punto de vista, la flexibilidad puede ser: a) *Secundum Legem*, es decir, de acuerdo a la normativa vigente (por ejemplo trabajo de horas extraordinarias); b) *Proepter legem* aunque no regulada tampoco prohibida y dejada al campo de la autonomía de la voluntad de las partes (por ejemplo jornada a tiempo parcial o part-time); y c) *Contra legem* (esta es la que se pretende impulsar en Guatemala), es decir, flexibilidad que viole normas de orden público (por ejemplo, trabajar más allá del límite semanal).

Si bien estudiamos exclusivamente la flexibilidad del tiempo de trabajo, debemos recordar que ésta forma parte de un fenómeno global de flexibilidad de la empresa, la economía y en particular de la flexibilidad laboral que comprende, además la flexibilidad del mercado de trabajo o de la contratación laboral, la flexibilidad de los salarios y la flexibilidad de la organización del trabajo.

Estos fenómenos interactúan: los cambios en la tecnología productiva producen cambios en la organización social del trabajo que general (aunque no en forma determinista) la posibilidad de flexibilidad del tiempo, y en la contratación y mercado de trabajo.

A su vez, el mantenimiento legal de la rigidez en el tiempo de trabajo puede causar un desplazamiento de la contratación de mano de obra al sector informal, con la flexibilización del mercado, la subcontratación, etc. Inversamente, como sucedía en EEUU por presión sindical después de la guerra, la regulación del trabajo a domicilio, por ejemplo, repercutía en la pervivencia del empleo fabril. Por ello, utilizamos el recurso de *ceteris paribus* para analizar el comportamiento de la flexibilidad del tiempo de trabajo sin tener en cuenta los demás aspectos de la flexibilidad económica y laboral aunque constituyan fenómenos interactuantes e imposibles de desvincular, sino metodológicamente.

Lo anterior es sólo una de las modalidades de la flexibilización que los patronos de acuerdo con el actual régimen de gobierno pretenden transformar en Ley en el Congreso de la República, lo que equivale a decir que flexibilización = supresión del Derecho Puro del Trabajo.

## CAPITULO IV

### EL IMPACTO DE LA FLEXIBILIZACION Y DESREGULACION DEL CODIGO DE TRABAJO EN LA ESTABILIDAD DE LA RELACION DE TRABAJO

#### I.- PRESENTACION

Este capítulo persigue como objeto fundamental corroborar la hipótesis sustentada en el presente trabajo, por medio de un trabajo de campo que permite recoger el criterio de dirigentes sindicales y Abogados especializados en Derecho Laboral, sobre el impacto altamente negativo que la flexibilización y desregulación pretendida por las tendencias neoliberales modernas, puede producir en la estabilidad de las relaciones de trabajo. La encuesta que se presentará a continuación permitirá colocar al descubierto la incidencia negativa que podría provocar en las ya deterioradas relaciones de trabajo, la reforma a la legislación de trabajo, que permita la supresión de principios ideológicos determinantes, tales como la tutelaridad, las garantías mínimas, la irrenunciabilidad y la estabilidad en las relaciones de trabajo, mediante la liberación del principio de la autonomía de la voluntad, que convierta al Derecho del Trabajo, en una rama del Derecho Privado. Así mismo se demostrará que los argumentos que sirven de base a la teoría de la flexibilización, son totalmente falsos, por cuanto el desempleo y los bajos salarios no son consecuencia de la rigidez de las normas de trabajo, sino de políticas sistemáticas de los empleadores que han pretendido buscar la reducción de condiciones laborales a toda costa; hoy la autora pretende demostrar que la flexibilización y desregulación de las jornadas de trabajo, es sólo el principio de una ofensiva liderada por los Organismos Internacionales Financieros, en apoyo a la posición de los patronos, que permita sustituir la influencia que mantiene el Estado en las relaciones de trabajo, por el dominio absoluto de los empleadores en dichas relaciones.

La flexibilidad y la desregulación son en consecuencia, parte de un nuevo sistema, que pretende imponer nuevas condiciones de super-explotación de los trabajadores, que en el caso particular de nuestro país, podría ser el detonant de eventos sociales que colapsen un sistema caracterizado por la opresión, la injusticia y la desigualdad.

## II. ENCUESTA

**FUENTE:** Veinte muestras dirigidas a recibir el criterio de quince dirigentes sindicales de diferentes organizaciones sindicales del país y de cinco Abogados especializados en Derecho del Trabajo.

**MODELO DE BOLETA DE ENCUESTA**

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

**BOLETA DE ENCUESTA**

**TRABAJO DE TESIS:** "EL EMPLEO PRECARIO Y LA FLEXIBILIDAD EN EL DERECHO DEL TRABAJO, COMO UNA AMENAZA A LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO EN AMERICA LATINA".

**SUSTENTANTE:** MARA LUCRECIA ENRIQUEZ SANCHEZ

Trabajo previo y necesario para sustentar el examen general público de tesis, para optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales y a los títulos de Abogada y Notaria.

**INSTRUCCIONES:**

La presente encuesta esta dirigida a Dirigentes Sindicales y a Abogados Especializados en Derecho Laboral, con el objeto de conocer su criterio en relación a el impacto de la flexibilización y desregulación del Código de Trabajo en la estabilidad de la relación de trabajo.

Debe responderse colocando en los espacios en blanco con una **X** en la opción que se estime correcta.

**INTERROGANTES:**

1.- CALIDAD DEL ENCUESTADO

DIRIGENTES SINDICALES:        ABOGADO ESPECIALIZADO EN DERECHO LABORAL       

2.- CONSIDERA USTED QUE SE RESPETA LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO EN  
GUATEMALA

SI                             NO       

3.- CONSIDERA USTED QUE LOS PRINCIPIOS DE TUTELARIDAD, GARANTIAS  
MINIMAS E IRRENUNCIABILIDAD, SE CONSTITUYEN EN FRENO A LOS ABUSOS  
DE LOS EMPLEADORES DENTRO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO:

SI                             NO       

4.- CONSIDERA USTED QUE LA DISPOSICION DE NORMAS PROTECTORAS EN EL  
TRABAJO A FAVOR DEL TRABAJADOR CONTRIBUYEN A CONTRARRESTAR EL  
AUMENTO DE EL NUMERO DE PERSONAS DESEMPLEADAS:

SI                             NO

5.- CONSIDERA USTED QUE LOS PRINCIPIOS PROTECTORES DE LA LEGISLACION DE TRABAJO GUATEMALTECA, LIMITAN LA POSIBILIDAD DE MAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO:

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

6.- CONSIDERA USTED QUE EN GUATEMALA PODRIAN REGULARSE LAS RELACIONES DE TRABAJO EN FORMA AUTONOMA SIN LA INGERENCIA DEL ESTADO POR MEDIO DE LA LEY:

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

7.- CONSIDERA USTED QUE LA FALTA DE EMPLEO ES IMPUTABLE A LA RIGIDEZ DE LA LEGISLACION DE TRABAJO EN GUATEMALA:

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

8.- SABE USTED QUE SIGNIFICA LA FLEXIBILIDAD DE LAS RELACIONES DE TRABAJO:

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

9.- CONSIDERA USTED QUE LA FLEXIBILIZACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO PROMUEVE LA SUPRESION DE LOS PRINCIPIOS PROTECTORES DE LA LEGISLACION DE TRABAJO:

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

10. CONSIDERA USTED QUE LA SUPRESION DE LAS MEDIDAS PROTECTORAS DE LA LEGISLACION LABORAL, CONSTITUYEN DESREGULACION O FLEXIBILIZACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO:

DESREGULACION \_\_\_\_\_ FLEXIBILIZACION \_\_\_\_\_

11. CONSIDERA USTED QUE LA FLEXIBILIZACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO VA DIRIGIDA A SUPRIMIR TODAS LAS GARANTIAS MINIMAS DE HAN SIDO SUPERADAS POR MEDIO DE LOS PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO:

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

12. CONSIDERA USTED QUE LA FLEXIBILIZACION DE LAS JORNADAS DE TRABAJO PODRIA CONTRIBUIR A MEJORAR LOS SALARIOS DE LOS TRABAJADORES:

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_



13. CONSIDERA USTED QUE LA FLEXIBILIZACION DEL TIEMPO DE TRABAJO PODRIA EXTENDER EN FORMA EXAGERADA LAS JORNADAS DE TRABAJO:

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

14. CONSIDERA USTED QUE DE CONFORMIDAD CON EL MARCO REAL EN EL QUE SE DESARROLLAN LAS RELACIONES DE TRABAJO EN GUATEMALA, ES POSIBLE IMPLANTAR EL TIEMPO PARCIAL DE TRABAJO Y EL TRABAJO EXTRAORDINARIO SIN PAGO ADICIONAL Y REPOSO COMPENSATORIO:

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

15. CONSIDERA USTED QUE INTRODUCIR EN LA LEY DE TRABAJO LA FLEXIBILIZACION DE LAS JORNADAS ES CONCEDERLE AL EMPLEADOR EL PODER TOTAL DE SUPRIMIR Y CREAR NUEVAS JORNADAS DE TRABAJO:

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

16. CONSIDERA USTED QUE EN GUATEMALA PUEDE LIBERARSE DENTRO DE LAS RELACIONES LABORALES EL PRINCIPIO DE LA AUTONOMIA DE LA VOLUNTAD:

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

17. DEBE O NO PERMITIRSE POR LOS TRABAJADORES QUE SE REGULA LA FLEXIBILIZACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO:

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

### III. EVALUACION.

A.- En relación a la interrogante número 1, el resultado permite establecer que el 75% de los encuestados, son Dirigentes Sindicales de diversas organizaciones sindicales del país, y el restante 25% de ellos, Abogados Especializados en Derecho del Trabajo.

B.- En relación a la interrogante número 2, su resultado permite confirmar lo que constituye una verdad conocida en nuestro medio, en cuanto a que el respeto a la estabilidad en los contratos individuales de trabajo, constituye solamente un derecho ilusorio, pues es quizá uno de los principios más vulnerados en el ordenamiento laboral guatemalteco. En razón de lo anterior, el 80% de los encuestados, expresó considerar que la estabilidad en el empleo no se respeta en Guatemala, mientras que sólo el 20% de aquellos, respondió afirmativamente.

C.- En relación a la interrogante número 3, su resultado es en sumo trascendente, pues el 80% de los encuestados, manifestó que la existencia de los principios ideológicos de tutelaridad, garantías mínimas e irrenunciabilidad en las leyes de trabajo es el freno que permite contener de alguna manera los abusos de los empleadores en contra de los trabajadores, dentro de las relaciones laborales. El anterior resultado es concluyente, pues de no existir la presencia de estos principios en las relaciones laborales, el patrono podría, no sólo tener el control total de las relaciones de trabajo, sino imponer al trabajador, las condiciones de su conveniencia. Solo el 20% de los encuestados, se manifestó en sentido contrario a lo indicado.

D.- En relación a la interrogante número 4, su resultado permite desvirtuar una de las argumentaciones principales sustentadas por los impulsores de la flexibilización de las relaciones de trabajo, que se basa en afirmar que la rigidez de las normas que las regulan, imposibilitan la creación de más empleos, lo que es contrario a lo opinado por los encuestados, que en un 80% consideran que el establecimiento de normas protectoras en las leyes de trabajo, contrasta el aumento de personas desempleadas, que podrían resultar de la flexibilización o desregulación de ellas. En sentido contrario sólo el 20% de los encuestados opino.

E.- En relación a la interrogante número 5, su resultado complementa la anterior, pues el 80% de los encuestados opinó negativamente a la posición flexibilizadora que sustenta que los principios protectores de la legislación de trabajo, limitan la posibilidad de más oportunidades de empleo en Guatemala. Sólo el 20% de los encuestados opinó positivamente.

F.- En relación a la interrogante número 6, su resultado es de singular importancia, pues el 80% de los encuestados, coincide en señalar que en Guatemala, las relaciones de trabajo no podrían regularse en forma autónoma, debiendo mantenerse según ese criterio la intervención protectora del Estado, a través de la ley, que permita impedir la privatización del Derecho del Trabajo, que coloque al trabajador a merced del empleador. Sólo el 20% de los encuestados, opinó que dichas relaciones deben regularse en forma autónoma.

G.- En relación a la interrogante número 7, su resultado es totalmente concluyente, pues el 90% de los encuestados, coincide en señalar que la falta de empleo, no es debido a la rigidez de la legislación de trabajo. Este quizás sea el argumento más falaz, difundido por los flexibilizadores, que con él pretenden engañar a los trabajadores, haciéndoles creer que la flexibilización es sinónimo de más empleos. Sólo el 10% de los encuestados se manifestó positivamente a creer en tal sustentación.

H.- En relación a la interrogante número 8, su resultado es por demás halagüeño, pues contrariamente a lo que se pudo creer, el 90% de los encuestados, expreso conocer el significado de la flexibilidad de las relaciones de trabajo, cuestión importante, si tomamos en cuenta que uno de los principales enemigos de los trabajadores en el medio, ha sido siempre el desconocimiento de la problemática generada a su entorno, lo que en el presente caso no se da, según el comportamiento generado en la encuesta. Sólo el 10% de los encuestados se manifestó en relación a no conocer el significado de dicha temática.

I.- En relación a la interrogante número 9, el resultado sí permite conocer la preocupación que existe entre dirigentes sindicales y los profesionales del derecho encuestados, en relación a considerar que la flexibilización de las relaciones de trabajo, tienen como propósito la supresión de los principios protectores que actualmente inspiran la legislación laboral guatemalteca. En ese sentido se manifestó el 100% de los encuestados.

J.- En relación a la interrogante número 10, el resultado revela un aspecto de enorme trascendencia, pues el 90% de los encuestados, considera que la supresión de las medidas protectoras que ilustran las relaciones de trabajo, no constituye flexibilización, sino

desregulación, cuestión que permite establecer la verdad, pues el término flexibilización permite encubrir el verdadero propósito que se persigue, que es desregularizar o más bien dicho suprimir de la ley normas que buscan el equilibrio entre patrono y trabajador. Sólo el 10% de los encuestados, consideró que se trata de flexibilización.

K.- En relación a la interrogante número 11, el resultado también es revelador, pues permite dejar al descubierto, que la flexibilización o desregulación de las relaciones de trabajo, alcanzaría también las garantías establecidas en los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, las que también resultarían suprimidas por el efecto de la liberalización de las condiciones de contratación del trabajo. En el anterior sentido se manifestó el 85% de los encuestados.

L.- En relación a la interrogante número 12, el 80% de los encuestados, manifestó que la flexibilización de las jornadas de trabajo, no mejorara los salarios de los trabajadores, cuestión que resulta congruente con el espíritu de la flexibilización, que es precisamente ahorrar costos de producción a través de alargar jornadas y pagar lo mismo o de partir las jornadas laborales, pagando menos salario. Sólo el 20% de los encuestados manifestó creer que los salarios sí pueden mejorar de esa manera.

M.- En relación a la interrogante número 13, el 80% de los encuestados coincide en apreciar que la flexibilización del tiempo de trabajo, produciría la extensión de las jornadas de trabajo, cuestión que vulneraría el principio de garantías mínimas que es el que constituye el freno de los abusos desmedidos de los empleadores, tendientes a obligar a los trabajadores a laborar jornadas excesivamente largas. Sólo el 20% de los encuestados se manifestó en sentido contrario.

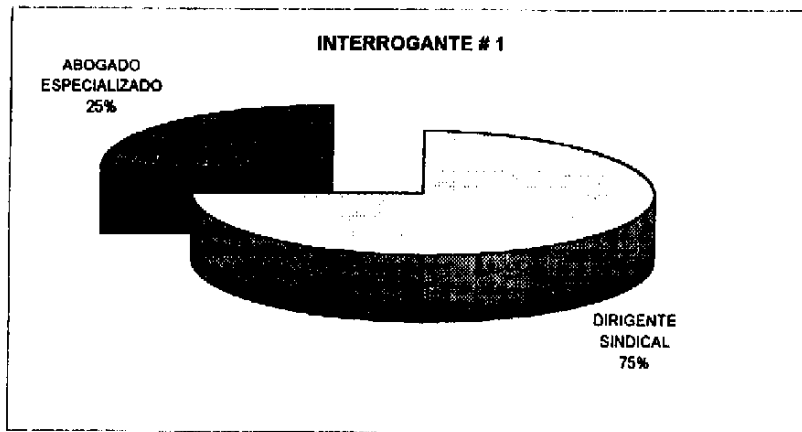
N.- En relación a la interrogante número 14, el 80% de los encuestados se manifestó contrario a la posibilidad de que se pueda implantar en Guatemala el tiempo parcial de trabajo y el trabajo sin pago adicional y sin reposo compensatorio, lo que resulta congruente con los principios ideológicos del Derecho del Trabajo que protegen la salud y la vida del trabajador, evitando la imposición de formas especiales de prestación de servicios, sin pago y sin descanso. Sólo el 20% de los encuestados se manifestó favorable a la idea.

O.- En relación a la interrogante número 15, el 80% de los encuestados manifestó considerar que introducir la flexibilización en la ley de trabajo, sólo en relación a las jornadas de trabajo, significaría ceder al empleador el control de la relación de trabajo,

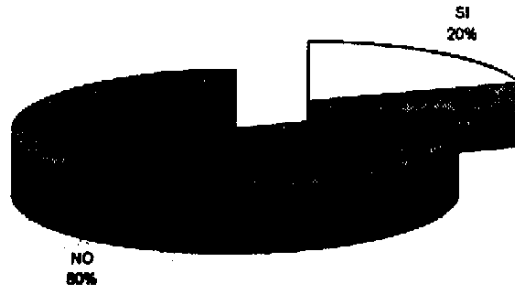
para crear a su discreción nuevas jornadas laborales. Sólo el 20% de los encuestados manifestó su opinión en contra del anterior esbozo.

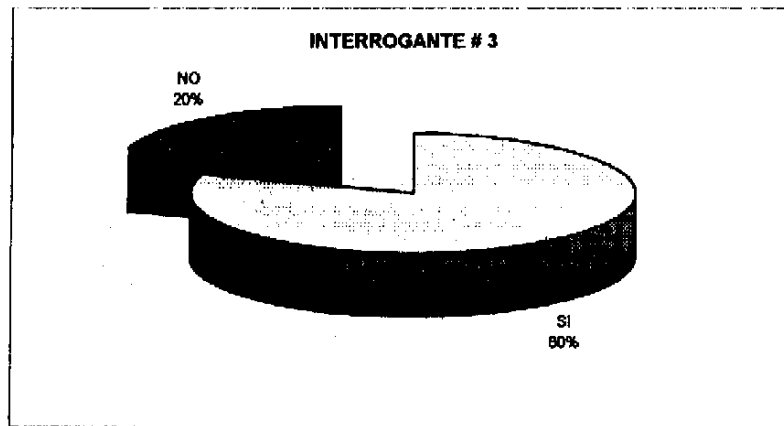
P.- En relación a la interrogante número 16, su resultado permite respaldar la defensa de la tutelaridad como principio de las relaciones de trabajo, pues el 80% de los encuestados, manifestó considerar que no se puede liberar el principio de la autonomía de la voluntad en la contratación del trabajo, pues indudablemente que esto funcionaría en detrimento de la natural y desigual posición del trabajador dentro de esa relación. Sólo el 20% de los encuestados, manifestó que si debiera liberarse.

Q.- En relación a la interrogante número 17, su resultado evidencia el respaldo que deben sentir los trabajadores, en su lucha por evitar que la flexibilización de las relaciones de trabajo pueda convertirse en ley, pues el 80% de los encuestados manifestó que no debe permitirse por parte de los trabajadores que la flexibilización invada la esfera de las relaciones de trabajo. En sentido contrario se manifestó el 20% de los encuestados.



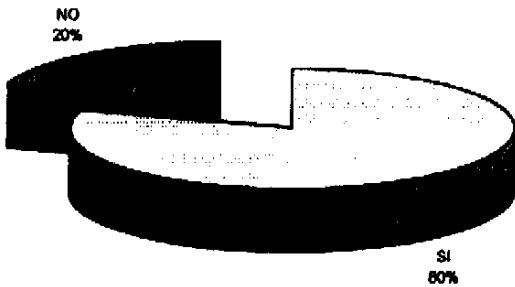
**INTERROGANTE # 2**





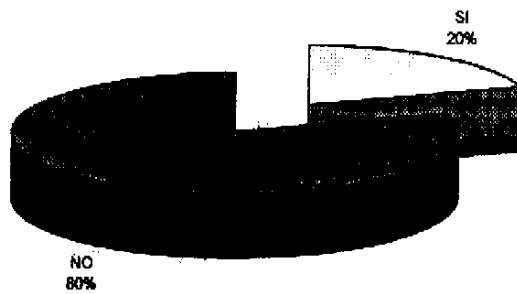


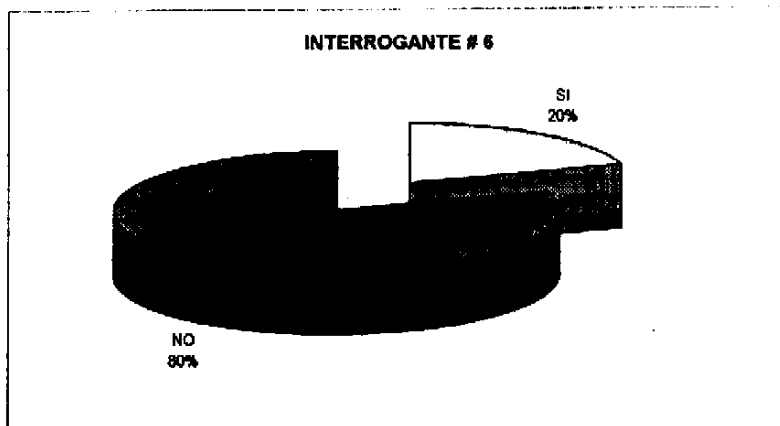
**INTERROGANTE # 4**



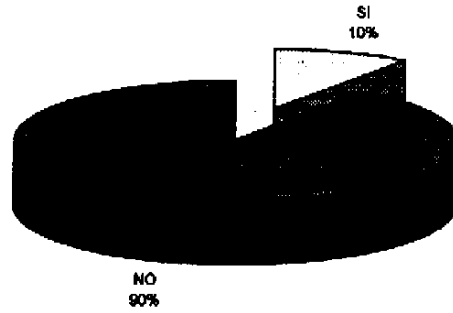
1. Interrogante # 4  
80% SI  
20% NO

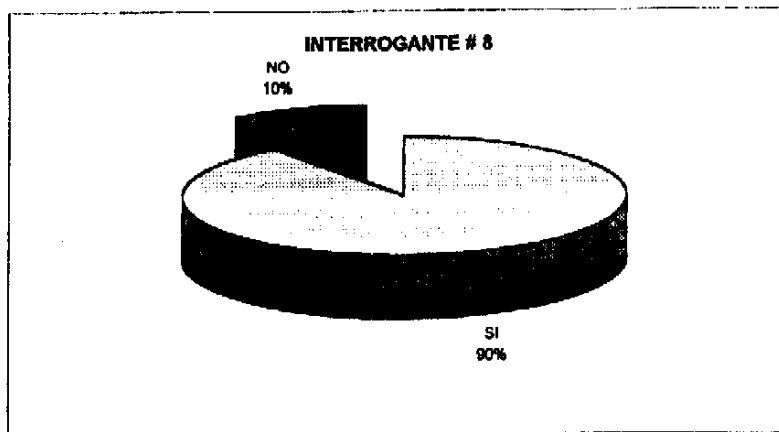
**INTERROGANTE # 5**

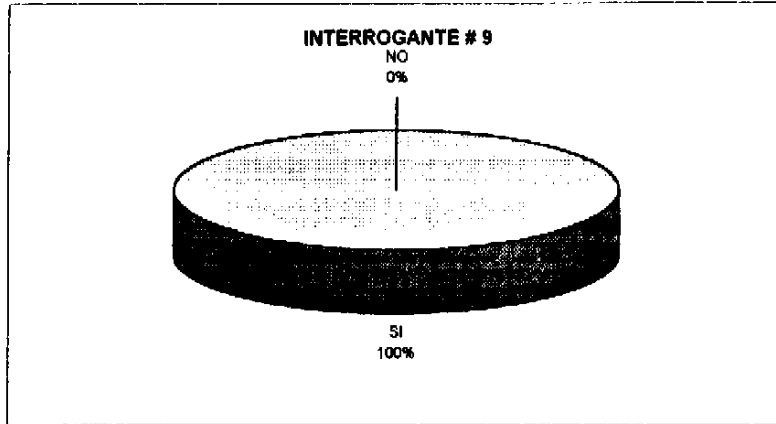


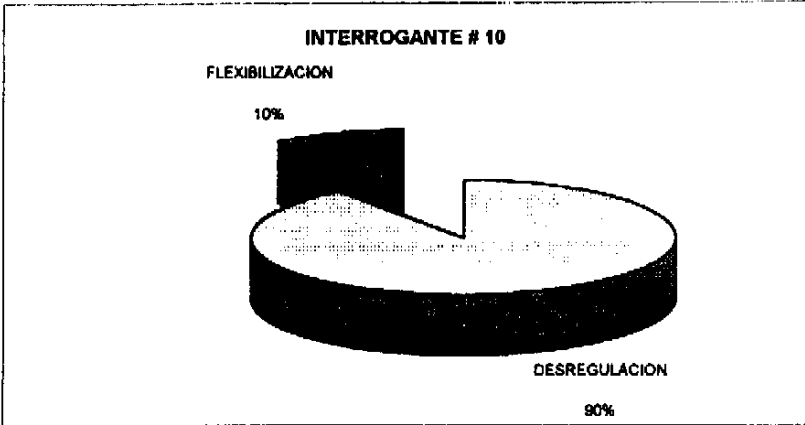


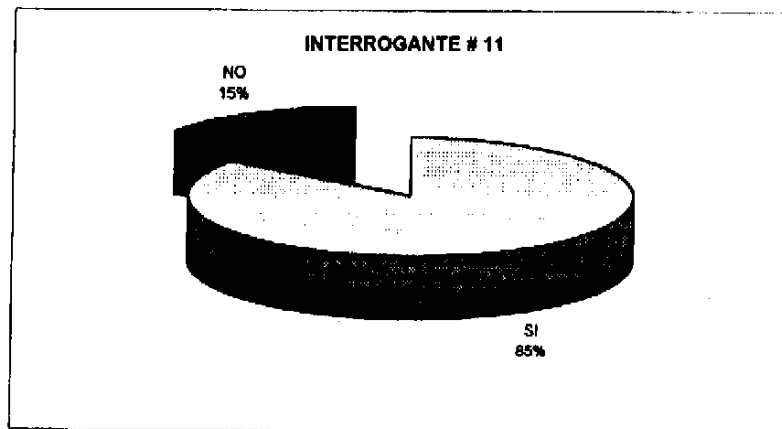
**INTERROGANTE # 7**





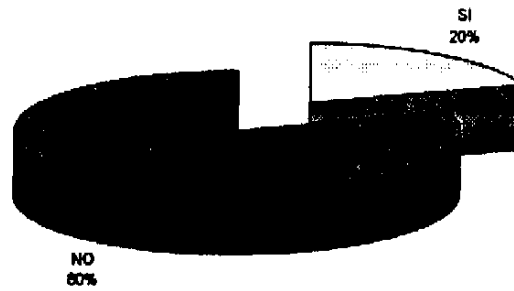




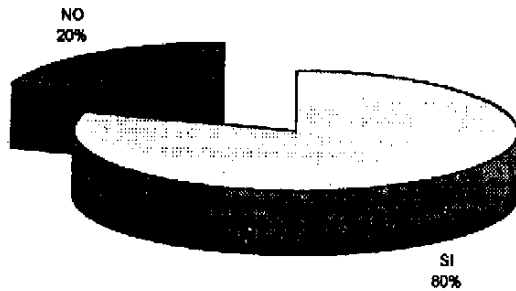




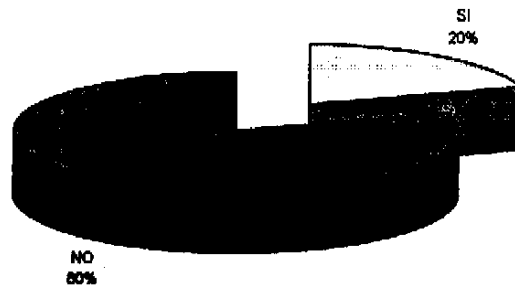
**INTERROGANTE # 12**

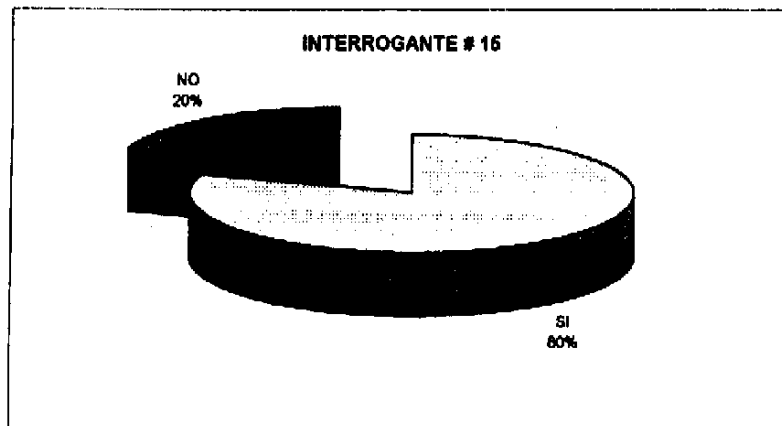


**INTERROGANTE # 13**



**INTERROGANTE # 14**

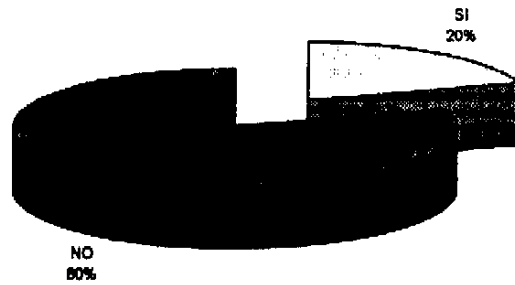




**INTERROGANTE # 16**



**INTERROGANTE # 17**



## CONCLUSIONES

- 1.- La existencia de los principios de tutelaridad, irrenunciabilidad y de estabilidad, dentro de la legislación de trabajo guatemalteca, garantiza la indefinición de las relaciones de trabajo.
- 2.- La flexibilización de las relaciones de trabajo, no implica la supresión de sólo algunas limitaciones legales impuestas por la ley, a las garantías laborales, sino lo que implica es la supresión de aquellas garantías.
- 3.- La desregulación o supresión de las normas protectoras del Derecho del Trabajo, se intenta encubrir con la denominación de flexibilización de las relaciones de trabajo.
- 4.- La supresión o desregulación de las normas de trabajo, trae implícita la supresión de las presunciones legales que a favor del trabajador establece la ley.
- 5.- Las iniciativas legales tendientes a reformar la legislación laboral, para darle cabida a la flexibilización de las relaciones de trabajo, descansan inicialmente en los condicionamientos impuestos por los Organismos Internacionales de financiamiento a los países cuyas economías dependen de éstos, y en la conveniencia de los sectores poderosos locales que buscan generar el control de las relaciones de trabajo por los empleadores.
- 6.- La flexibilización de las relaciones de trabajo, busca suprimir la existencia de los instrumentos de normación colectiva, con el propósito de imposibilitar que los trabajadores alcancen beneficios económicos y sociales superiores a los regulados en la ley.
- 7.- La teoría de la flexibilización de las relaciones de trabajo, considera que las disposiciones laborales contenidas en pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo, constituyen privilegios para los trabajadores y que los mismos desvirtúan el principio de igualdad ante la ley.
- 8.- La flexibilización o desregulación de las relaciones de trabajo, suprimiría de la legislación de trabajo, las figuras de los despidos injustos, y de consiguiente la responsabilidad patronal, consecuencia de la terminación ilegal del contrato de trabajo.
- 9.- La flexibilización o desregulación del Derecho del Trabajo, suprimiría de la legislación de trabajo, los casos de procedencia de reinstalación, en virtud de que el derecho a la inamovilidad desaparecería al no contemplarse la terminación ilegal de los

contratos de trabajo.

10.- Los procesos de flexibilización de las leyes de trabajo, no sólo no cumplen con la expectativa de generar más empleos, como se ofrece por quienes abanderan tal tesis, sino adicionalmente genera el aumento del desempleo, al abolir la estabilidad en los contratos individuales de trabajo.

11.- Mientras la tendencia en gran parte de América Latina, es conservar el carácter protectorio de las normas de trabajo, en Guatemala la tendencia es desregularizar las relaciones de trabajo.

12.- La desaparición de los límites impuestos a las jornadas de trabajo en la legislación laboral guatemalteca, pretende sustentar la relación de trabajo sobre el acuerdo autónomo de las partes, que excluya la protección del Estado, por medio de la ley.

13.- Por virtud de la flexibilización de las relaciones de trabajo, el patrono será quien determine abusivamente las jornadas de trabajo.

14.- La flexibilización de las disposiciones de trabajo conducirá a la conversión del contrato de trabajo, en un contrato civil.



## BIBLIOGRAFIA

### **AUTORES EXTRANJEROS**

Alsina. DERECHO PROCESAL  
Segunda Edición

Beccaria, Luis y Alvaro Orsatti: PRECARIZACION LABORAL Y ESTRUCTURA  
PRODUCTIVA -1974-1988, CIAT-CLACSO

Caire, Guy PRECARISATION DES EMPLOIS ET REGULATION DU MARCHE DU  
TRAVAIL, SOCIOLOGIE DU TRAVAIL, No. 2, 1982

Calvo, Carlos E., Daniel Sucazes y Julián Souilvide EMPLEO PRECARIO UN INTENTO DE  
EVALUAR SU MAGNITUD EN EL  
EMPLEO PRECARIO EN URUGUAY

Ministerio de Trabajo y  
Seguridad Social/ CIAT-CLACSO, 1988

Corchuelo, Alberto FORMAS DE EMPLEO NO SUJETAS AL REGIMEN LABORAL:  
EMPLEO TEMPORAL Y SUBCONTRATACION  
Universidad del Valle,  
CIDSE, Cali, Junio 1986

Córdova, Efrén NUEVAS FORMAS Y ASPECTOS DE LAS RELACIONES DE  
TRABAJO ATIPICAS  
XI Congreso Internacional  
de Derecho del Trabajo y la  
Seguridad Social, Ponencias  
Generales, 17 al 20 Septiembre 1985

Cortés, Rosalia PRECARIZACION DEL TRABAJO Y EMPLEO FEMENINO  
CIAT-CLACSO, 1989

De Buen, Nestor EVOLUCION DEL DERECHO LABORAL  
México 1947-1987

De Ferrari, Francisco DERECHO DEL TRABAJO  
Edición de Palma  
Buenos Aires, Argentina, 1977

De la Cueva, Mario DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO  
Editorial Porrúa, S. A.  
Quinta Edición  
México, 1968

- De la Fuente      PRINCIPIOS JURIDICOS DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD
- Dirie, Cristina    RECLUTAMIENTO Y EMPLEO TEMPORARIO  
CIAT-CLACSO
- Ermida Uriarte, Oscar y    NUEVAS FORMAS Y ASPECTO DE LAS RELACIONES  
Ameglio, Eduardo J.      DE TRABAJO ATIPICAS  
XI Congreso Internacional  
del Derecho del Trabajo y  
de la Seguridad Social,  
Caracas, 1985
- Fernández Madrid, Juan C.    ANALISIS DE LA JURISPRUDENCIA SOBRE  
PRECARIZACION DEL EMPLEO  
El Empleo Precario en  
Argentina, T. I
- Fortuna, Juan Carlos y      SECTOR INFORMAL O RELACIONES INFORMALES  
Prates Susana              CAPITAL-TRABAJO
- Hoyos, Arturo      ENTRE EL LIBERALISMO Y EL POPULISMO MILITAR: EL  
DERECHO LABORAL EN PANAMA DE 1947 a 1987  
Tomo XXXI, No. 149  
Montevideo, Enero-Marzo 1988
- Krotoshin              TRATADO PRACTICO
- Lacabana, Miguel Angel      MERCADO DE TRABAJO: LA INSERCIÓN LABORAL  
Julio 1989              PRECARIA COMO CARACTERISTICA PRINCIPAL
- Llach, Juan J.      ESTRUCTURA Y DINAMICA DEL EMPLEO EN ARGENTINA,  
DIAGNOSTICO Y PERSPECTIVAS  
Boletín Informativo Techint  
Enero, Febrero, Marzo 1988  
Mantero de San Vicente, Osvaldo y      LEGISLACION Y REGLAMENTACION  
Iturraspe O. Francisco              EN MATERIA DE CONDICIONES Y  
MEDIO AMBIENTE DEL TRABAJO  
Ministerio de Trabajo OIT, 1986
- Marshall, Adriana    NON STANDARD EMPLOYMENT PRACTICES IN LATIN  
IIEL, DEP 6/1987      AMERICA
- Montoliu, Marisela    LA FLEXIBILIZACION Y DESREGULACION DE LA LEY  
Editorial Asthur      DEL TRABAJO, COMO UNA NORMA DE BUSCAR LA EX  
Buenos Aires,      TINCIÓN DE LA ESTABILIDAD EN LOS CONTRATOS DE  
Argentina, 1996      TRABAJO

- Monzón, Máximo      REGIMEN DE LOS EMPLEADOS DE BANCOS Y SEGUROS
- OCDE                      FLEXIBILIDAD Y MERCADO DE TRABAJO. EL DEBATE ACTUAL  
Ministerio de Trabajo  
y Seguridad Social, No. 2  
Madrid
- Orgaz, Alfredo      LA ILICITUD DEL DESPIDO
- Peri Paredes, Cruzatt      LAS ESTRATEGIAS DE CONTRATACION LABORAL.  
LA EXPERIENCIA DEL PROEM Y SUS ALTERNATIVAS  
1988
- Pisoni, Rodolfo N.      EL TRABAJO TEMPORARIO URBANO EN ARGENTINA  
1986
- Rodger, Gerry              LABOUR MARKET MECHANISMS AND URBAN POVERTY  
Intenational Institute  
for Labour Studies, DP/7/1987
- Rodríguez Mancini, Jorge      DESPIDO ARBITRARIO Y ESTABILIDAD  
Texto y Nota 97
- Vásquez, Vialard              DESPIDO ABUSIVO
- Von Potobsky, Geraldo      TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO
- Walker et. al., Francisco      NUEVAS FORMAS Y ASPECTOS DE LAS RELACIONES  
DE TRABAJO ATIPICAS  
XI Congreso Internacional de  
Derecho del Trabajo y Seguridad  
Social, T. II. Vol. I, Caracas, 1985
- TESIS**
- A. Hernández Castillo, Hermogenes Daniel      LOS PRINCIPIOS IDEOLOGICOS  
DEL DERECHO DEL TRABAJO  
Y SU REALIZACION EN NUESTRA  
LEGISLACION POSITIVA 1974
- B. Valle Valdizán, Roberto Adolfo      LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO  
FACTOR FUNDAMENTAL DE LAS  
RELACIONES INDIVIDUALES  
Y COLECTIVAS DEL TRABAJO  
1978

**DICCIONARIOS:**

- A. Cabanellas, Guillermo      DICCIONARIO DE DERECHO USUAL  
Décima Edición, Editorial Heliaste  
Buenos Aires, Argentina, 1976
- B. Ossorio, Manuel      DICCIONARIO DE CIENCIAS JURIDICAS, POLITICAS  
Editorial Helias-      Y SOCIALES  
ta, Buenos Aires,  
Argentina

**LEGISLACION:**

- A. Constitución Política de la República de Guatemala
- B. Código de Trabajo; contenido en el Decreto 1441
- C. Decreto Legislativo No. 64-92