

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

**LA FLEXIBILIZACION DE LAS CONDICIONES
INDIVIDUALES DE CONTRATACION DE 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

FRANK MANUEL TRUJILLO ALDANA

Previo a Conferírsele el Grado Académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

y los Títulos de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, Abril de 1998

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

04
7(3395)
3.4

**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:	Ing. José Samuel Pareda Saca
VOCAL V:	Br. José Francisco Peláez Cordon
SECRETARIO:	Lic. Héctor Aníbal De León Velasco

**TRIBUNAL QUE PRACTICO
EL EXAMEN TECNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Edgar Enrique Lemus Orellana
Vocal:	Lic. Héctor David España Pinetta
Secretario:	Lic. Hugo Haroldo Calderón Morales

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Ronán Arnoldo Roca Menéndez
Vocal:	Lic. David Sentes Luna
Secretario:	Lic. Manuel Arturo Estrada Gracias

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).

Cesar Landelino Franco López

ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 4596



548-93

Guatemala, febrero 25 de 1998.

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

25 FEB. 1998

RECIBIDO

Horas: Minutos: 30
Oficial:

Respetable Señor Decano:

De conformidad con el nombramiento emitido por esa Decanatura, con fecha nueve de febrero de mil novecientos noventa y ocho, en el que se dispone nombrar al suscrito como asesor de tesis del Bachiller FRANK MANUEL TRUJILLO ALDANA, informo:

El postulante presentó el tema de investigación " LA FLEXIBILIZACION DE LAS CONDICIONES INDIVIDUALES DE CONTRATACION DE TRABAJO", el cual fue objeto del siguiente análisis por el suscrito:

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

La monografía presentada por el Bachiller Trujillo Aldana, viene a unirse a otras muy pocas investigaciones que en relación al tema de la flexibilidad se han presentado, y específicamente se dirige a describir la problemática que presente la flexibilidad en relación a las condiciones individuales de contratación, que tales como el salario y las jornadas de trabajo serán sin lugar a dudas las primeras instituciones que el derecho sustantivo individual del trabajo perseguirá

Cesar Landelino Franco López

ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 4596



vulnerar esta corriente impulsada por los sectores que detentan el poder. Es importante señalar, cómo el autor señala acertadamente en el contenido del trabajo la tendencia, que una vez impulsada la flexibilidad, tendrá por un lado, en cuanto al salario, la de reducirlo, y en cuanto a las jornadas de trabajo, buscar la imposición de tiempo parcial de trabajo, con menos pago de salario; y por otro lado el aumento de las jornadas de trabajo actuales, sobre los límites previstos en la ley, sin que ésto implique el aumento de salarios.

Por las anteriores razones, y porque todavía dentro de nuestra facultad es escaso e incipiente el estudio que se ha hecho sobre esta temática que constituye sólo el inicio del proceso de reforma que se desarrolla en el Congreso de la República en relación al Código de Trabajo, y que posiblemente ese proceso termine este año con la conversión de las leyes de trabajo, es suficiente razón para fundamentar porque la misma representa un tema de profundo alcance y repercusión social es sin duda valioso el análisis que sobre el impacto de la flexibilidad ha elaborado el estudiante Trujillo Aldana.

En conclusión, considero que el trabajo presentado por el Bachiller Trujillo Aldana, resultará de mucha importancia para profesionales del derecho, y para todas las futuras promociones de estudiantes de nuestra casa de estudios, pues constituye una luz en el camino sobre el terrible impacto que representa la flexibilidad a convertirse proximanamente en ley para el derecho del trabajo y para el trabajador en particular, razones por las que estimo que el presente estudio 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.

Cesar Landelino Franco López
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES

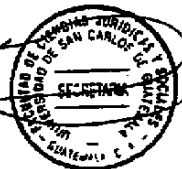
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, Centroamérica



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y
SOCIALES: Guatemala, nueve de marzo de mil novecientos
noventa y ocho.-----

Atentamente, pase al LIC. RICARDO AMBROCIO DIAZ para
que proceda a Revisar el trabajo de Tesis del Bachiller
FRANK MANUEL TRUJILLO ALDANA y en su oportunidad emita
el dictamen correspondiente.

alhi



Ricardo Ambrosio Díaz y Díaz

ABOGADO Y NOTARIO

BUFETE: 12 CALLE 4-53, ZONA 1 OFICINA 3-B, 3er. NIVEL
EDIFICIO HERRERA TELE-FAX: 518932
GUATEMALA, C. A.

*Imp
22/4/98*



Guatemala, 15 de abril de 1998

[Handwritten signature]

Licenciado:

JOSE FRANCISCO DE MATTA 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

17 ABR. 1998

RECIBIDO

Notas: *14* / *20*

Oficial: *[Handwritten signature]*

Señor Decano:

Respetuosamente me dirijo a usted con el objeto de informarle que en cumplimiento de su providencia de fecha nueve de marzo de mil novecientos noventa y ocho, procedí a revisar el trabajo de tesis denominado " LA FLEXIBILIZACION DE LAS CONDICIONES INDIVIDUALES DE CONTRATACION DE TRABAJO " presentado por el Bachiller FRANK MANUEL TRUJILLO ALDANA; al respecto me permito opinar que el mismo reúne los requisitos requeridos por los reglamentos de la Facultad para este tipo de monografías, por lo que no tengo ningún inconveniente de emitir dictamen favorable para que dicha investigación sea sometida a examen público de tesis previo que al sustentante se le confiera el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y los títulos profesionales de Abogado y Notario.

Sin otro particular me suscribo del señor Decano como su atento y seguro servidor.

[Handwritten signature]
Lic. Ricardo Ambrosio Díaz Díaz

Revisor de Tesis.



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES

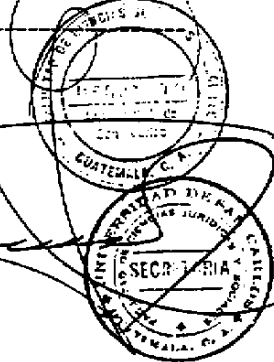
Ciudad Universitaria, Zona 13
Guatemala, Centroamérica



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES: Guatemala,
veintitrés de abril de mil novecientos noventa y
ocho. -----

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del
trabajo de Tesis del Bachiller "FRANK MANUEL TRUJILLO ALDANA intitulado
"LA FLEXIBILIZACION DE LAS CONDICIONES INDIVIDUALES DE CONTRATACION DE
TRABAJO" Artículo 22 del reglamento de Exámenes Técnico Profesional y
Público de Tesis. -----

alhj.



ACTO QUE DEDICO

A DIOS.

QUE ME ILUMINO EN TODA MI CARRERA Y QUIEN SEGUIRA SIENDO EL EJE DE MI ACTIVIDAD PROFESIONAL.

A MIS PADRES

ELIDA ALDANA GUERRA DE TRUJILLO Y EFRAIN HECTOR TRUJILLO RODRIGUEZ, QUIENES REPRESENTAN LA FUENTE DE MIS ENERGIAS Y LA CONDUCTA A SEGUIR.

A MI ESPOSA

LUISA FERNANDA PAREDES AVILA

A MIS HERMANOS

THELMA RUTH, HECTOR EFRAIN, JOSE ARNULFO LUIS FRANCISCO y HARY ANTONIO. MUY ESPECIALMENTE AL HECTOR EFRAIN QUIEN SIEMPRE FUE MI GRAN APOYO.

A MIS CUÑADOS

OSCAR, MIRTALA, EVITA e INGRID.

A MIS SOBRINOS

TODOS EN ESPECIAL

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

A MIS AMIGOS

QUE DE ALGUNA U OTRA FORMA COLABORARON EN MI FORMACION.

Y A USTED

MUY ESPECIALMENTE.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

INDICE:

	Pá:
INTRODUCCION.....	1
CAPITULO I.....	1
1. ASPECTOS INTRODUCTORIOS Y GENERALES.....	1
2. EL INTENTO DE FLEXIBILIZAR EL TIEMPO DE TRABAJO.....	17
3. DEFINICION DE FLEXIBILIDAD DEL TIEMPO DE TRABAJO.....	18
4. VARIACIONES SUBJETIVAS DE LA FLEXIBILIDAD DEL TIEMPO DE TRABAJO.....	20
5. ESPIRITU DE LAS TENDENCIAS.....	21
6. LA DESREGULACION.....	23
CAPITULO II.....	25
1. LA FLEXIBILIDAD DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO CONTENIDAS EN EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	25
2. LA FLEXIBILIDAD DEL SALARIO.....	25
3. LA FLEXIBILIDAD DEL TIEMPO DEL TRABAJO.....	30
4. LA FLEXIBILIDAD DEL TRABAJO EN PAISES COMO GUATEMALA.....	33

5. LAS CONSECUENCIAS NEGATIVAS DE LA FLEXIBILIDAD.....	35
CAPITULO III	39
1. CONSIDERACIONES.....	39
2. LOS LIMITES ACTUALES DE LAS JORNADAS DE TRABAJO...	44
3. LOS BASAMENTOS DE LAS LIMITACIONES DE LAS JORNADAS DE TRABAJO EN SUS INICIOS.....	47
4. EL TIEMPO DE TRABAJO Y LA REGULACION DEL TRABAJO SUBORDINADO.....	49
5. LA RELACION DE LA LIMITACION DEL TIEMPO DE TRABAJO Y OTROS FENOMENOS SOCIALES Y ECONOMICOS.....	68
CAPITULO IV	83
1. FINALIDAD.....	83
2. MUESTREO.....	85
3. EVALUACION.....	101
CONCLUSIONES	107
BIBLIOGRAFIA	109

INTRODUCCION

El carácter protector del ordenamiento laboral guatemalteco, ha consistido a lo largo del tiempo, el único mecanismo que de alguna manera ha equilibrado la desigual relación que se produce entre el trabajador y el patrono. Es ese carácter protector, el que reviste a las normas laborales de una garantía de irrenunciabilidad y de irreductibilidad, que hace que las disposiciones contenidas en las leyes de trabajo, solamente puedan superarse y en ningún caso tergiversarse, disminuirse o conculcarse. Por tal razón las normas laborales en Guatemala, son de naturaleza pública, pues para mantener ese carácter protector de las normas de trabajo, se hace indispensable la injerencia del estado en las relaciones de trabajo, para el objeto de limitar el principio de la autonomía de la voluntad, y privar a las partes de poder contratar en condiciones diferentes y menores a las establecidas en la ley con carácter mínimo.

En un país como Guatemala, en donde las desigualdades sociales son altamente marcadas, y en donde la desigualdad entre trabajador y patrono se hace cada día de naturaleza más irreconciliable, las normas de orden protector que controlen la relación de trabajo e impidan la super-explotación del trabajador a manos del

patrono, se hacen muy necesarias, y a la vez se constituyen en la única forma de sustentar el principio de igualdad que en materia de trabajo se ve disminuido, por la naturaleza misma de la relación. Por esa razón las disposiciones de orden laboral actual, incomodan la posición del patrono que ve limitada la posibilidad de terminar contratos de trabajo, cuando él lo desee, de aumentar jornadas de trabajo y de reducir salarios, entre otras cosas, y lo han obligado a justificar con el argumento de la globalización una corriente que constituya un derivado de ésta para allanarles el camino a suprimir toda la normativa que con carácter protector se opone a sus deseos. En esa dirección la corriente de la flexibilidad, de las condiciones de contratación individual de trabajo, resulta ser el mecanismo idóneo para sustituir las normas protectoras del Derecho del Trabajo, por normas que protejan a la empresa y al patrono y que permitan convertir una relación que hoy es de derecho público en una relación de derecho privado, y asimismo convertir la prestación de los servicios en una simple mercancía colocada en el mercado de los hombres.

Aunque como autor de esta monografía conservo la convicción de que todavía puede estar lejos la conversión de la flexibilidad del Derecho Laboral en ley, puesto que para ello necesariamente debe empezarse por suprimir las normas constitucionales en que descansa el actual ordenamiento protector, es mi deseo que

este trabajo constituya una voz de alerta para los trabajadores y para los estudiosos del derecho, de la Universidad de San Carlos, que están llamados a librar un papel protagónico en la batalla por evitar que algún día, la flexibilidad pueda provocar el retroceso del Derecho de Trabajo.

La presente investigación se desarrolla en cuatro capítulos distribuidos de la manera siguiente: un primer capítulo cuya finalidad, es describir el sentido de la rigidez, de las actuales normas del Derecho del Trabajo y la incidencia que en ellas puede tener la corriente de la flexibilidad impulsada por los patronos; un segundo capítulo, cuyo propósito será describir la forma en que funcionaría la flexibilidad de las condiciones de contratación individual de trabajo; un tercer capítulo, que contiene la propuesta concreta de la flexibilidad en relación a las jornadas de trabajo; y un cuarto y último capítulo que permitirá por medio de un sondeo realizado entre trabajadores sindicalizados y Abogados litigantes especializados en el área laboral, corroborar las hipótesis sostenidas como base del trabajo, y prevenir el impacto que para las relaciones de trabajo tendría la implementación de la flexibilidad en el Derecho del Trabajo Guatemalteco.

FRANK MANUEL TRUJILLO ALDANA

CAPITULO I

LA RIGIDEZ DE LA NORMAS ACTUALES DEL DERECHO DEL TRABAJO Y LA INCIDENCIA DE LA FLEXIBILIDAD EN ELLAS.

1. ASPECTOS INTRODUCTORIOS Y GENERALES :

El tema de la flexibilidad del trabajo incide necesariamente en el derecho del trabajo.

La finalidad de esta monografía es agotar la corriente de la flexibilización en Guatemala, presentando tan solo una primera visión de la manera en que la realidad de la flexibilización del trabajo, en sus diversas manifestaciones, alteran la regulación jurídica del trabajo.

Para ello en primer lugar se explica en que consiste, y como se manifiesta la rigidez o no flexibilidad que desde su creación hasta nuestros días, caracterizo al derecho del trabajo, y también se intenta una explicación de las causas de ese fenómeno. Posteriormente y 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 introduce nuevas técnicas jurídicas que alteran el tratamiento concreto de los distintos capítulos del derecho del trabajo.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

He aquí una descripción de los fenómenos estudiados :

A.- El derecho del trabajo, tal como se conoce 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 flexibilidad concreta, manifestación de lo anterior que se da en el tratamiento de cada una de las instituciones de los derechos del trabajo, como la limitación de la jornada, la edad mínima a la admisión del trabajo, el salario, etc. (1)

Los principios fundamentales suelen ser reglas no escritas, que al decir de carnevitti "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 e 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 irrenunciabilidad, han tomado la forma de normas escritas, e incluso se han incorporado a la Constitución Nacional, transformándose así en normas jurídicas

(1) Galín, Pedro. Flexibilidad de las condiciones de trabajo. 1934.

inderogables.

B. En virtud del principio protector el derecho del trabajo debe tener por objetivo la protección del trabajador, objetivo que, como ya se señaló, 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. Esto es a lo que se le conoce con el nombre de irrenunciabilidad. (2)

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 sino que configuran la razón de ser o el espíritu de esa rama del

(2) Galín, Pedro, Op. Cit.

derecho y por lo tanto actúan aun cuando no existía 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, debe señalarse que cuando se hace referencia al Derecho del trabajo no se pretende 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 se habla. De manera que las características de no flexibilidad que derivan de esos principios, actúan también sobre las normas de origen profesional u originadas 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 adecue 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 se han 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.

C. ¿Cual 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 ?

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 del trabajo 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 irnegable que el Derecho de Trabajo, tal como se conoce hoy, es producto de la reacción que comienza a producirse a mediados del siglo XIX contra el liberalismo económico, que hoy quiere regresar.(3)

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

(3) Lacabana, Miguel. Flexibilización del trabajo. 1993.

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 racionalización 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. (4)

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

(4) Lacabona, Miguel Op. Cit.

trabajo rural o para otras formas de trabajo como el servicio doméstico.

D. 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 del mercado de trabajo.. (5)

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

(5) Bastias, Alberto. Los cambios en la contratación individual del trabajo consecuencia de la flexibilidad. 1994.

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.

E. 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, conchuyen inevitablemente 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 de 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 aun 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 flexibilización 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 anunciados como principio protector, principio de la aplicación de la norma más beneficioso, etc. La desregulación del despido, o la facilitación del mismo al sustituir la regulación rigida 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 negare a aceptar un salario inferior al mínimo, a cumplir una jornada superior a la legal.

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, puede constituir, en los hechos, la inaplicación de la mayor parte del derecho protector del trabajador actualmente vigente.

F. 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 en 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 tal vez 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 del 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 a 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 regulan 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. (6)

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

(6) Basties, Alberto. Op. Cit.

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 el descanso semanal aunque las mismas no hayan sido modificadas.

G. Para terminar de entender las características de este fenómeno 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 solo 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 de 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 tiene su origen en los planteamientos relacionados con la organización flexible o con la flexibilización del puesto de trabajo.

Podría en consecuencia plantearse la hipótesis de que, así como un capitalismo en régimen de concurrencia había promovido la aparición de un Derecho de Trabajo



trabajo. La flexibilización, y la teoría de la reserva de las potestades patronales o gerenciales que no le es totalmente agena, aparecen sí como corolario de la vertiente antiestatista de las doctrinas neoliberales.

Pero, también aquí se 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 si 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 lo libera del poder del Estado, los somete al poder de la empresa.

La flexibilización del Derecho del trabajo se 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. (7)

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.

2. EL INTENTO DE FLEXIBILIZAR EL TIEMPO DE TRABAJO.

La flexibilidad en la regulación del tiempo de trabajo es un tema muy poco conocido en Guatemala. Sus primeras manifestaciones doctrinarias provienen del congreso mundial del Derecho del trabajo realizado en 1975 en Caracas.

El objeto será analizar si existe o no una tendencia hacia la flexibilidad de la regulación del tiempo de trabajo, y, de existir, cuales son sus formas, contenidos, antecedentes y consecuencias desde el punto de vista legal. A tal efecto, en primer

(7) Bastias, Alberto. Op. Cit.

lugar, se define 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, se resume 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. Posteriormente 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.

Para el desarrollo de este trabajo se han utilizado como marco teórico las conceptualizaciones del Pietro Ichino (Universidad de Milano), de Michel Miscione (Universidad de Trieste), de Arturo Bronstein (Oficina Internacional de Trabajo), Kazuo Sugeno (Universidad de Tokio) y Miguel Lacabana (Universidad Central de Venezuela). (8)

3. DEFINICION 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

(8) Lacabana, Miguel. Op. Cit.

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 su funciones contraloras. El régimen sancionatorio es ineficiente y casi inoperante.

3.1. ELEMENTOS QUE COMPONEN LA DEFINICION DE LA FLEXIBILIDAD DEL TIEMPO DE TRABAJO.

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 de servicio en reemplazo de la normativa.

3.2. OBJETIVOS DE LA FLEXIBILIDAD DEL TIEMPO DE TRABAJO.

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 : El cómputo del límite máximo semanal tomando como promedio varias semanas y de los descansos anuales (vacaciones anticipadas, acumuladas o divididas), el horario flexible (flecti-time).

4. VARIACIONES SUBJETIVAS DE LA FLEXIBILIDAD DEL TIEMPO DE TRABAJO.

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, esta 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.

5. ESPIRITU DE LAS TENDENCIAS.

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 de un arbitrio patronal, es decir, se convertiría en una abusiva ampliación del *ius variandi* más allá de los límites establecidos por las normas.

En cambio, 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 autentico 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.

Se debe 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.(9)

6. LA DESREGULACION.

En cuanto a la normativa jurídica, 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* que es la que se pretende implantar en Guatemala, es decir, flexibilidad que viole normas de orden público por ejemplo, trabajar más allá del límite semanal o pactar condiciones inferiores a las mínimas contempladas en la ley.

(9) Bastias, Alberto. Op. Cit.

CAPITULO II.

LA FLEXIBILIDAD DE LAS CONDICIONES DE CONTRATACION.

1. LA FLEXIBILIDAD DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO CONTENIDAS EN EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

El concepto de condiciones de trabajo, es por demás extenso pero en esta monografía solo se hará referencia a dos clases de condiciones: El salario y especialmente el tiempo de trabajo.

La solución tradicional en esta materia ha sido la de establecer normas rígidas, inflexibles e inderogables por acuerdo de las partes. Es decir, la determinación de esas condiciones esta sustraída al acuerdo de las partes individuales pero impuestas por la ley.

En el Derecho Laboral Guatemalteco - que sigue en esto la orientación universal -, el pacto contra los mínimos legales es nulo y el incumplimiento de los mismos por los patronos, puede dar lugar al pago de las indemnizaciones por despido injustificado.

2. LA FLEXIBILIDAD DEL SALARIO.

La postulación de la flexibilización, o de sustitución de normas rígidas que tradicionalmente han regido al salario, constituye, obviamente, una manifestación

del pensamiento de la escuela económica clásica o liberal, que propugna la plena aplicación de las leyes del mercado a la venta de la fuerza de trabajo. Como se corroborara, la flexibilidad de las condiciones de trabajo podría perfectamente incluirse como un aspecto de la flexibilización del mercado de trabajo.

Las nuevas tecnologías, facilitan el fenómeno de la flexibilización del salario, si se utilizan solo en favor del aparato productivo.

Eso explica, que el empresariado invoque la necesidad de flexibilización del salario, como forma de lucha contra la huelga a pesar de que la historia enseña que la reconstrucción de Europa en la postguerra se hizo en un régimen salarial rígido, durante el que hubo casi pleno empleo o que durante la gran crisis de 1930, en Estados Unidos que produjo un enorme desempleo, se mantuvo el régimen de salarios rígidos.

En realidad, el objetivo real de la flexibilización del salario, es la flexibilización del precio de la fuerza de trabajo.

Por lo tanto, los esfuerzos en ese sentido no se limitan a atacar la flexibilización del salario propiamente dicho.

La tendencia se mantiene por lo menos en tres vertientes distintas : a. La creación de nuevas formas de compra del trabajo que no utilicen el salario como forma de

pago ; b. La flexibilización del salario propiamente dicho ; La flexibilización de la parte del costo no salarial de la fuerza de trabajo.

a. Creación de nuevas formas contractuales para la compra de la fuerza de trabajo, que no utilizan el salario como forma de retribución. Dado que el derecho de trabajo a partido del supuesto de que se aplica solamente al "trabajo subordinado", todas las normas rígidas elaboradas por él se tornan inaplicables cuando se logra encubrir la subordinación de la persona que vende su fuerza de trabajo.

Es, como se demostrará, otro aspecto del mismo fenómeno a que aludimos en el párrafo anterior. Las llamadas formas anómalas del trabajo y a veces el llamado sector informal son, en gran parte, consecuencia de la acción patronal tendiente a flexibilizar el trabajo. Resulta así que muchas formas de trabajo que aparecen como por cuenta propia, o como trabajo informal o independiente, ocultan en realidad formas de comprar la fuerza de trabajo que no se ve afectadas por las normas rígidas que regulan el salario, sino que se adaptan en forma flexible a las leyes del mercado. Es obvio que la existencia de este mercado de trabajo regulado influye negativamente en cuanto a la real aplicación de las normas rígidas sobre el salario. El punto reviste especial importancia porque las nuevas tecnologías permiten extender esas formas de trabajo cada vez más a nuevos campos.

En esa dirección la primera medida del sindicato ante esa vía de reducción del salario, debería ser la extensión de la organización sindical a esos nuevos grupos de trabajadores. La tarea es sin duda difícil y tal vez suponga la creación de nuevas formas de organización sindical. La acción sindical deberá acompañarse de una reelaboración del derecho de trabajo, o del establecimiento de nuevos lindes entre el Derecho de la Seguridad Social y el Derecho de Trabajo, y de propuestas concretas que permitan crear nuevos medios protectores contra la flexibilidad.

b. La flexibilización del salario propiamente dicho. Las nuevas tecnologías facilitan en muchos casos la vuelta al destajo, que es en muchos aspectos un típico salario flexible. En otros casos, producen también un renacimiento del trabajo a domicilio, que conlleva no sólo la flexibilización del salario, sino también la flexibilización del tiempo de trabajo.

La lucha por la desaparición del salario a destajo y contra el trabajo a domicilio fueron objetivos fundamentales del sindicalismo de principios de siglo, que nunca pudo lograr definitivamente. El reto que plantea en ese aspecto las nuevas tecnologías, no es, en consecuencia, ni nuevo ni fácil. A esto debe agregarse que la dispersión de la fábrica tradicional facilita la imposición de salarios flexibles, es decir, variables de acuerdo al mercado. El salario flexible suele ser, además

compañero de la flexibilización del puesto de trabajo a que ya se hizo referencia.
(10).

Además de esas formas que tienden directamente a la fijación de salarios flexibles, la teoría de la flexibilización se manifiesta también en la oposición a la fijación de salarios mínimos o en la tendencia a fijar el salario mínimo en nivel bajísimos.

La teoría de la flexibilización ataca también, como elemento de rigidez, a todas las formas de indexación de salarios. Ese ataque pone de manifiesto la inconsistencia doctrinaria de la teoría, ya que en el fondo lo que se busca es la reducción y no la flexibilización del salario. A poco que se piense en el punto, se advertirá que la indexación es, en realidad, una forma de flexibilizar el salario. (11)

c. Flexibilización de la parte no salarial del costo de la fuerza de trabajo. En todos los regímenes modernos, la posibilidad de disponer de fuerza de trabajo ajena supone costos adicionales al salario. Entre ellos destacan las contribuciones de seguridad social, los gastos de capacitación, los elementos de seguridad, etc.

La presión para la flexibilización de salario, siempre está acompañada por una fuerte presión para la flexibilización de estos costos, especialmente de los vinculados a la seguridad social. En este caso, la teoría de la flexibilización vuelve a poner en evidencia sus raigambres ideológicas. Para la teoría económica liberal,

(10) Boyer, Raúl. Flexibilidad del trabajo en Europa. 1995.

(11) Boyer, Raúl. Op. Cit.

la seguridad social configura una inadmisibile interferencia del Estado en el mercado de trabajo. (12)

El ataque contra la seguridad social es doble. Por una parte, se trata de reducir el costo de la fuerza de trabajo, sobre todo en aquellos regimenes en que las contribuciones patronales se determinan de acuerdo al salario. Además, se trata de evitar lo que los economistas llaman el efecto perverso de las prestaciones a los desocupados. En efecto, según estas teorías, las prestaciones de desempleo son inconvenientes en si mismas, porque impiden que la desocupación provoque la disminución del salario que se produciría si las leyes del mercado actuaran libremente.

En procesos inflacionarios como el que está viviendo el país el mecanismo suele ser más sutil. Alcanza con no modificar el salario mínimo a base del que se calculan los aportes, para que en poco tiempo se destruya la seguridad social y los empleadores obtengan una deducción efectiva en el costo no salarial del trabajo.

3. LA FLEXIBILIDAD DEL TIEMPO DE TRABAJO

La fijación de la jornada de ocho horas y las diferentes regulaciones en cuanto a descansos intermedios, trabajo por turno, etc., son otras tantas manifestaciones de normas rígidas reguladoras del trabajo, que durante años fueron aceptadas por su

(12) Boyer, *Reál Op. Cit.*

función del trabajo industrial en sus formas de organización tradicional.

Ante la aparición de las nuevas tecnologías y las nuevas formas de organización de trabajo, comenzó a hablarse de la flexibilización del tiempo de trabajo. Es precisamente, en esta materia, en que la flexibilización es explícitamente reclamada desde hace más tiempo.

Es importante señalar que la expresión suele alcanzar dos fenómenos que son diferentes. Una cosa es postular la flexibilidad del tiempo de trabajo, pero reconociendo la existencia de límites máximos inflexibles en el tiempo de trabajo, y otra cosa, sustancialmente distinta, es entender a la flexibilización como la derogación de las normas inflexibles, e invocar el renacimiento de la autonomía de la voluntad de las partes; o sea, la posibilidad de que patrón y trabajador fijen libremente sin interferencia del Estado el tiempo de trabajo.

En realidad, estas dos postulaciones responden a causas diferentes. La flexibilización acatando las normas sobre jornada máxima entraría dentro del concepto de flexibilización del puesto de trabajo, que se ubica como una especie de la categoría flexibilización de la organización productiva. En ese caso, se estaría ante una flexibilización impuesta por la forma de producir, que no sólo no supone la derogación de los límites máximos inflexibles, sino que hasta puede llegar a

mejorar esos límites.

La segunda, en cambio, debe verse como una forma de flexibilización del mercado de trabajo. Se trata, otra vez, de una invocación a los principios del liberalismo económico, para que esta condición de trabajo, al igual que el salario, sea libremente fijada por las partes contratantes. Regresando a la autonomía de la voluntad.

Es obvio que la actitud sindical no debe ser la misma ante ambos fenómenos.

La fijación de horario flexible, que respeta los límites máximos tradicionales o los mejora, es perfectamente negociable y puede ser objeto de negociación colectiva o de codeterminación de las condiciones de trabajo. En cambio, dejar la determinación del tiempo de trabajo a la negociación de patronos y trabajadores en forma individual, supondría abandonar el principio protector del Derecho del Trabajo y una de las razones de ser del movimiento sindical.

Las nuevas tecnologías o el aumento de productividad del trabajo por ellas provocado, han hecho aparecer un nuevo e inquietante fenómeno en relación con el tiempo de trabajo: La disminución del salario, que debe entenderse como otra manifestación de la idea de la flexibilización del trabajo. El fenómeno tiene ya una enorme importancia en los países industrializados.

La posibilidad de que por esa vía se generalice el subempleo y se produzca una nueva reducción general del salario, hace pensar en la necesidad de imponer nuevas normas rígidas por ley o por negociación colectiva, que impidan que se creen puestos de trabajo retribuidos por debajo del salario mínimo. Ese planteamiento llevaría lógicamente a la revisión del criterio con que, actualmente se fija el monto del salario mínimo. (13)

4. LA FLEXIBILIDAD DEL TRABAJO EN PAISES COMO GUATEMALA.

Los fenómenos de flexibilización del trabajo, que tuvieron sus primeras manifestaciones en países industrializados, no son de ninguna manera ajenos a los llamados países sub desarrollados.

El desarrollo desigual, que caracteriza los países latinoamericanos, hace que junto a formas precapitalistas de producción, se den formas de producir que utilizan además modernas tecnologías, los más modernos criterios de ordenación del trabajo. Al considerar ese aspecto, se advertirá que si bien el proceso productivo en nuestros países, sobre todo en las áreas que tiene ventajas comparativas, utilizará intensamente la microelectronica, la automatización y hasta la robotización, difícilmente se llegue a producir, a corto plazo y en forma competitiva, esa clase de

(13) Bégin, Mauricio. La denominada flexibilización. 1996.

equipos o maquinarias.

El uso de nuevas tecnologías y su consiguiente utilización, en nuestros países, de criterios modernos de organización de trabajo, dará pie, a corto plazo para que las clases dominantes reclamen la flexibilización del trabajo en sus diversas manifestaciones, consistentes en la derogación de las normas rígidas protectoras de los trabajadores.

En resumidas cuentas, la flexibilización provocará, en Guatemala un empobrecimiento de la clase trabajadora, en tanto que gran parte del enriquecimiento originado de las nuevas formas de producir, será derivado hacia los países productores de equipos y tecnología.

Por último, debe señalarse la tendencia de las clases dominantes de países como Guatemala a creer que nuestro desarrollo debe seguir los pasos dados por los países desarrollados. La tendencia a imitar a los procesos de los países centrales, hará que entre nosotros se comience a invocar la flexibilidad del trabajo, sin que se hayan producido íntegramente los cambios tecnológicos y organizativos que son causa de ellos. Dicho en otras palabras, se comenzará a atacar el derecho protector de los trabajadores, sin incorporar las nuevas formas de producir que hasta cierto punto justifican algunos aspectos de la flexibilización del trabajo.

5. LAS CONSECUENCIAS NEGATIVAS DE LA FLEXIBILIDAD.

Más allá de las diferencias estructurales de la economía Guatemalteca con la de los países centrales, al considerar el tema de la flexibilización del trabajo, deben tenerse en cuenta aspectos normativos que harán que los efectos de dicha flexibilización sean mucho más graves.

a) No existe un sistema efectivo de seguridad social. En los países Europeos el criterio de flexibilización se aplicaron sobre un sistema de seguridad social eficiente. Aún cuando los teóricos del liberalismo atacan a la seguridad social, especialmente al seguro del desempleo, debe señalarse que en casi todos los países Europeos, la flexibilización del mercado del trabajo se intentó, o se llevo a cabo sin derogar, y en algunos casos aumentó, las prestaciones de seguridad social a favor de los desocupados.

b) En Guatemala el salario se mantiene normalmente en el límite de subsistencia. En los países industrializados, donde se intenta aplicar las ideas de flexibilización del trabajo, regia, desde la postguerra, una política salarial de tipo fordiano, que incrementaba los salarios al ritmo del aumento de la productividad y consideraba fundamental la capacidad de consumo de los asalariados.

La economía Guatemalteca se ha basado, en cambio, en salarios bajos y utilización

intensiva de la mano de obra. Esa circunstancia se hizo más notoria en virtud de la constante devaluación del salario real, operada en los últimos años. Es un hecho notorio que todo el salario de un obrero especializado que son muy pocos no alcanza para pagar el arrendamiento de una vivienda decorosa. Y no se diga el salario de un obrero común y corriente que en la gran mayoría de casos no les alcanza ni para comer.

En tales condiciones, los efectos de una política de flexibilización serían mucho más graves entre nosotros, de lo que pudieran ser en los países industrializados.

c) El sistema normativo de Derecho del Trabajo Guatemalteco permanece inaplicado en cuanto a enormes sectores de trabajadores.

Guatemala tiene un sistema de Derecho del Trabajo basado en normas rígidas protectoras, similar a la existente en los países desarrollados. Sin embargo el grado de aplicación real de esa normativa es muchísimo menor.

Se carece de una administración del trabajo eficaz que garantice la aplicación de las normas protectoras. Las normas sobre limitación de la jornada o el descanso semanal se violan normalmente, al extremo que grandes sectores de trabajadores, e incluso de patronos, "ignoran" que los trabajadores tienen derecho al descanso semanal remunerado y que está prohibido trabajar más de ocho horas. La edad

ninima de admisión al trabajo es incluso violada por grandes empresas comerciales, que utilizan normalmente el trabajo de niños de edad escolar. Las normas reguladoras de los despidos por razones económicas se aplican raramente. En los hechos, los empresarios medianos y pequeños, que ocupan a la mayor parte de la fuerza laboral del país, reducen su personal cuando las condiciones económicas lo requieren, sin cumplir con el procedimiento previsto en la ley. Es decir, parte fundamental de la fuerza de trabajo, ha funcionado siempre en un régimen de absoluta flexibilidad, igual a ilegalidad y arbitrariedad, o a decir de un Derecho vigente no positivo.

d) El llamado sector de trabajo informal es una área en que funciona plenamente y sin frenos o controles de ninguna clase, el criterio de la flexibilidad. Debe señalarse, por último, pero no nacional, que suele englobarse bajo la imprecisa y vaga denominación de sector de trabajo informal, el más amplio criterio de flexibilidad del trabajo.

En ese amplio sector no se aplica las normas rígidas en materia de limitación de la jornada, edad mínima de admisión al trabajo, salario mínimo, y menos aún las que regulan la estabilidad en el empleo, al tiempo que no existe seguridad social, pues no lo regula la Ley.

El fenómeno tiene especial relevancia, si se tiene en cuenta que gran parte de los trabajadores que se suelen incluir en el llamado sector informal son, en realidad, casos de simulación. Muchos de los supuestos trabajadores informales tales como vendedores ambulantes, conductores de camiones, costureras a domicilio, talleristas de costura, etc., son en realidad típicos trabajadores subordinados, a los que se hace aparecer como trabajadores por cuenta propia para evitar el cumplimiento de las normas rígidas protectoras de los trabajadores.

Al mismo tiempo, muchas de las pequeñas empresas, que supuestamente integran el sector informal, son en realidad empresas subsidiarias, o partes menores de poderosos conjuntos económicos, creados casi siempre para evadir los impuestos, pero también para lograr el no acatamiento de las normas protectoras de los trabajadores. Se logra por esa vía una flexibilización absoluta, no regulada ni codificada, que jamás hasta ahora fue propuesta y puesta en práctica en los países industrializados. En efecto, una cosa es que se adopte cierto grado de flexibilización del trabajo, y otra muy diferente que se tolere, y hasta se fomente, la existencia de un sector de trabajo en crecimiento constante, en el que se admite la flexibilización absoluta y no se exige el cumplimiento de ninguna norma protectora.

CAPITULO III.

LA PROPUESTA DE FLEXIBILIDAD DE LAS JORNADAS DE TRABAJO.

1. CONSIDERACIONES.

Hace un siglo, el movimiento sindical de todo el mundo se organizaba en torno a la lucha por la limitación de la jornada.

En nuestros días, el principio de que la jornada máxima de trabajo debe estar fijada por una norma que no puede dejar de cumplirse por acuerdo de las partes, aparece ya generalmente aceptado, aunque relativamente acatado, a nivel universal.

Llama la atención, sin embargo, la comprobación de que, en este siglo, la productividad del trabajo se ha quintuplicado por lo menos, (14) en tanto que el límite de las horas de trabajo, 48 semanales, se mantiene igual en la mayor parte del mundo. Sólo algunos países altamente industrializados, en los que el aumento de la productividad se ha hecho vertiginoso en las últimas décadas, han logrado una tímida reducción que en algunos casos llega hasta las 40 horas semanales (cuadro 1), apenas una reducción del 2 por ciento ante un aumento de la productividad superior al 400 por ciento.

(14) David, Macarov. La planificación para un mercado casi exento de trabajo. 1993.

CUADRO 1

JORNADA DE TRABAJO EN LOS PAISES EUROPEOS, 1996

País	Jornada de trabajo	
	Legal (por semana)	convencida (por semana)
Alemania, Rep. Fed. De	48	38 a 45
Austria	40	37 a 40
Bélgica	40	36 a 40
Chipre	...	36 a 40
Dinamarca	...	37,5 a 40
España	40	39 a 40
Finlandia	40	35 a 40
Francia	39	35 a 40
Grecia	41	35 a 40
Irlanda	48	35 a 40
Islandia	40	37 a 40

Italia	48	36 a 40
Luxemburgo	40	38 a 40
Maha	40	40
Noruega	40	40
Países bajos	48	36 a 40
Portugal	48	35 a 45
Reyno Unido	...	35 a 40
Suecia	40	36 a 40
Suiza	45	40 a 45

Fuente: Instituto sindical Europeo: *Négociations collectives en Europe occidentale en 1993 en perspectives pour 1996*, Bruselas, Julio de 1996.

Salta a la vista que los sindicatos, tanto de los países desarrollados como de los llamados subdesarrollados, no han logrado reducir la jornada, en medida ni siquiera comparable al aumento de la producción que sus empleadores obtienen con la compra de su tiempo de trabajo.

Tal vez esto sea consecuencia de que, en las últimas décadas, los fenómenos de concentración de capital y de transnacionalización sobre los trabajadores, han debilitado la acción de los sindicatos en el plano universal, y han permitido ataques patronales contra el principio de la inflexibilidad de las normas laborales, que habría sido imposible en épocas anteriores.

Resulta, por lo tanto, imprescindible avanzar en materia de limitación del tiempo de trabajo, y defender y consolidar los logros obtenidos por generaciones anteriores.

El tema es acuciante no sólo por lo elementos éticos y de justicia que él implica, sino porque no debe descartarse la hipótesis de que el aumento de la productividad sea susceptible de provocar una disminución de la demanda de trabajo, que redunde en definitiva en empobrecimiento de la clase trabajadora.

El sentido de este estudio es provocar la reflexión en torno al tema de la limitación del tiempo de trabajo, que sigue siendo tan importante como en 1886, aunque ahora debe ser planteado y resuelto en un contexto absolutamente distinto y cambiante.

Primeramente se expone la forma como se concebía la limitación de la jornada, en el momento histórico de su aparición. Ese planteamiento previo es importante para comprender las ulteriores transformaciones, y para no perder de vista que el

establecimiento de normas rígidas, de protección al trabajador, continúa siendo imprescindible.

La evolución posterior ha hecho que no se hable más de limitación de la jornada, sino de limitación del tiempo de trabajo. Esto es la consecuencia de que, en nuestros días, la limitación del tiempo de trabajo no se obtiene solamente mediante la reducción del tiempo de las horas laborables en el día o en la semana, sino mediante diversas fórmulas.

Entre ellas cabe señalar : la elevación de la edad mínima de admisión al trabajo, la reducción de la edad de retiro, el aumento de la duración del descanso semanal, el aumento del período de vacaciones, la aparición de nuevas formas de vacaciones pagadas, fundamentalmente las de estudios, etc...

Esas diversas formas deben utilizarse de manera relacionada entre sí de acuerdo a las circunstancias de cada actividad y de cada sociedad. No se trata de optar entre vacaciones y retiro anticipado, sino de analizar el conjunto de condiciones que incide sobre el problema, para determinar prioridades y relaciones cuantitativas entre los distintos medios utilizables.

A un intento de análisis de esas circunstancias, se orientan los capítulos siguientes ; en uno se considera la relación de la limitación del tiempo de trabajo, con las otras

condiciones de trabajo ; en el otro se analiza en relación con algunos aspectos sociales o económicos, que inciden fuertemente sobre las relaciones de trabajo.

Finalmente, se hace referencia a algunas de las modalidades de limitación del tiempo de trabajo.

2. LOS LIMITES ACTUALES DE LAS JORNADAS DE TRABAJO.

La limitación de la jornada, tal como se impone en todo el mundo a comienzos del siglo XX, debe verse como un fenómeno fundamentalmente normativo. El proceso que comienza a mediados del siglo anterior, no se desarrolla en torno a lucubraciones sobre el mercado de trabajo, o basándose en consideraciones sobre la oferta y demanda de trabajo, sino que pretende, tan sólo crear un régimen que mitigue las consecuencias perjudiciales de un régimen de libre compra y venta de la fuerza de trabajo.

La legislación sobre las ocho horas, marca en casi todos los países del mundo el nacimiento de una nueva disciplina jurídica : El Derecho del Trabajo cuya finalidad, es proteger a los trabajadores. La sanción de esas normas corresponde al abandono de la concepción jurídica de que el Estado no debe intervenir en las relaciones económicas entre los hombres, que es la expresión en el derecho de las teorías económicas liberales.

Se trata, en definitiva, de crear un orden normativo, tendiente a llevar a la práctica el postulado ético de que "el trabajo no es una mercancía ". No es que se pretenda negar la realidad de que la fuerza de trabajo se vende y se compra y, por lo tanto, se comporta como una mercancía. Se procura,, tan sólo, crear normas rígidas e inflexibles, que protejan a la parte más débil en esa operación de compra-venta.

La aparición de ese derecho protector de los trabajadores puede ser explicada, o como una concesión de los propietarios de los medios de producción, para que el régimen económico capitalista sea capaz de sobreponerse parcialmente a sus propias contradicciones. La discusión de ambas hipótesis excede, obviamente, los límites de este artículo. Subrayemos por ahora la comprobación de que la legislación en materia de limitación de la jornada se concibe, en el momento de su lanzamiento, como un fenómeno de normas jurídicas, y no como un elemento a considerar en el análisis de un mercado.

En este período se habla de limitación de la jornada de trabajo, que se expresa en el postulado de las tres ocho : ocho horas para trabajar, ocho horas para vivir y ocho horas para descansar.

En su primera expresión normativa, las ocho horas diarias suelen vincularse a las cuarenta y ocho semanales (seis jornadas de ocho) ; pero ello aparece

fundamentalmente como un mecanismo para impedir violaciones al principio.

Es recién en la década de 1930 cuando el tema comenzará a vincularse a otras formas de la limitación del tiempo de trabajo, y cuando comenzará a hablarse de limitación del tiempo de trabajo, y no ya de limitación de la jornada, como hacían nuestros abuelos durante las grandes huelgas de fines del siglo XIX y comienzos del actual.

La causa de la diferencia de ambos planteamientos es clara. El inicio de la lucha por la limitación de la jornada corresponde a la aceleración de la industrialización, la implantación de la cadena de montaje y a la utilización de mecanismos que permiten al empleador determinar el ritmo de trabajo. En esas condiciones, el planteamiento de la lucha por la limitación de la jornada será muy diferente al de nuestro tiempo, en que la microcomputación dispersa a la cadena de montaje y a la fábrica, y en el que reaparece el trabajo a domicilio, y donde la posibilidad del trabajo humano de producir riqueza se ha multiplicado en forma inimaginable hace unas décadas.

No debe olvidarse, sin embargo, que una de las características del actual grado de desarrollo de los países latinoamericanos es que en ellos coexisten las formas más modernas de producción con las más arcaicas.

Será después que se ha asegurado el principio de la limitación de la jornada, como una manifestación del derecho a la vida, que se comenzará a advertir que el trabajo debe suspenderse anualmente en periodos más largos (vacaciones), o que la edad de comenzar a trabajar y la de dejar de hacerlo son también formas de limitación del tiempo de trabajo.

3. LOS BASAMENTOS DE LAS LIMITACIONES DE LAS JORNADAS DE TRABAJO EN SUS INICIOS.

Los fundamentos por los que, en esa etapa histórica, se postula la sanción de normas jurídicas que limiten el tiempo de trabajo, son también de libre venta de la fuerza de trabajo, los trabajadores se ven obligados a aceptar una jornada que llega a ser lesiva para la salud.

1. FUNDAMENTO HIGIENICO O BIOLOGICO. El primer fundamento de la legislación sobre la limitación de la jornada, es que en el régimen de libre venta de la fuerza de trabajo, los trabajadores se ven obligados a aceptar una jornada que llega a ser lesiva para la salud.

La limitación de la jornada, impuesta por una norma que las partes no pueden dejar de cumplir, es necesaria, en primer término, porque la fatiga provocada por el trabajo continuado es causa de enfermedades, tanto físicas como psíquicas, e

incluso de supuestos vicios sociales como el alcoholismo.

Es notoria la importancia que en America Latina tiene, en este periodo, el libro de Alfredo Palacios, titulado precisamente *La Fatiga*. (15)

La primera fase de la lucha por la limitacion de la jornada puede caracterizarse como una manifestación del derecho a la vida. De ahí la importancia de no admitir marchas atras de lo ya conquistado.

2. FUNDAMENTO ETICO. Coadyuvando con el fundamento anterior, se insiste en esta epoca en el fundamento ético o moral. El tiempo de trabajo debe ser limitado imperativamente, porque es inmoral y contrario a la naturaleza humana establecer una jornada de trabajo que impida al trabajador la vida familiar o el disfrute de su vida y su libertad, por un lapso considerable y antes de estar agotado por la fatiga.

A ello deben agregarse los efectos de lo que la doctrina filosófica suele denominar como enajenación del trabajador. En una manera de producir que cada vez recurre mas a la división del trabajo y al alejamiento del trabajador del producto de su trabajo, la única alternativa posible es la de garantizarle tiempo libre suficiente.

3. FUNDAMENTO JURIDICO. Se da por fin, en este periodo, un fundamento jurídico que es en el fondo el fundamento del entonces incipiente derecho del trabajo.

(15) Alfredo. Palacios. *La fatiga*. 1944.

Para lograr la igualdad jurídica en un régimen que admite las desigualdades económicas, es necesario dictar normas jurídicas irrenunciables, tendientes a proteger al débil económico, e incluso a crear desigualdades jurídicas de signo contrario a las desigualdades económicas.

4. PRIMEROS PLANTEOS VINCULADOS A LA NOCIÓN DE PRODUCTIVIDAD.

Ya en el periodo de lucha por la imposición del principio de la limitación de la jornada se invocaban argumentos económicos y argumentos relacionados con la noción de productividad.

En las discusiones de ese periodo, se invocaba generalmente el hecho de que en las últimas horas de la jornada excesiva, y como consecuencia de los efectos de la fatiga, el rendimiento del trabajo disminuye sensiblemente. Numerosos testimonios científicos, sindicales, e incluso patronales, señalan que en la jornada prudencialmente corta, la producción es de mayor cantidad y mejor calidad. (16)

4. EL TIEMPO DE TRABAJO Y LA REGULACION DEL TRABAJO SUBORDINADO.

A. Tiempo de Trabajo y Salario.

En un régimen basado en la venta de la fuerza de trabajo, la consideración de la

(16) Montenegro Baca. Jornadas de trabajo y descansos remunerados. 1991

limitación del tiempo de trabajo no puede desvincularse de la consideración del precio de dicha fuerza de trabajo o salario.

En los hechos, la limitación de la jornada no se cumplirá, ni habrá mecanismos capaces de hacerla cumplir, si el salario que paga por el cumplimiento de la jornada es insuficiente. En esas circunstancias, el trabajo recurrirá al doble empleo, a la aceptación de las horas extraordinarias, al trabajo a domicilio complementario o en calidad de único trabajo, pero siempre violatorio del principio de la limitación, o a todas las formas de simulación tendientes a hacer aparecer al trabajo como supuesto trabajo independiente.

Esta comprobación elemental no debe ser nunca olvidada cuando se analiza el tema de la limitación del tiempo de trabajo en nuestros países latinoamericanos, en que la inflación endémica actúa sobre una economía basada en salarios que apenas alcanzan al límite de subsistencia, al tiempo que por distintos medios se empuja al trabajador hacia el consumismo.

Este es, sin duda, el franco débil del régimen jurídico protector: pretender poner el límite máximo a la jornada de trabajo, sin poner al mismo tiempo un límite máximo a la jornada de trabajo, sin poner al mismo tiempo un límite mínimo al monto del salario.

De ahí la importancia de otra forma de protección inherente al derecho del Trabajo : el salario mínimo, como cantidad mínima, impuesta por vía de autoridad, que puede ser pagada a un trabajador. Pero sucede que en la mayoría de los casos, el salario mínimo se fija en límite de subsistencia, o aun por debajo de ese límite, de manera que quien lo percibe, sienta la necesidad de trabajar más horas para obtener lo necesario para subsistir aun a costa de su salud.

Debe advertirse, además, que los dos institutos : La limitación de la jornada y el salario, responden de muy distinta manera a su imposición mediante una norma jurídica. Es relativamente fácil contar y controlar las horas de trabajo. En cambio, es bastante difícil determinar el salario real, ya que está sujeto a variaciones de los precios de los bienes de consumo o a que se altere el valor de la unidad monetaria con que se mide. Dicho de otra manera : es imposible alterar la duración de una hora, en cambio es bastante usual alterar el valor del quetzal, unidad monetaria a base de la que se calcula el salario.

La íntima relación que existe entre salario y tiempo de trabajo, lleva a que ambos fenómenos sean motivo de acciones sindicales, o de negociaciones colectivas en que se les considera conjuntamente.

Es así que muchas organizaciones sindicales de trabajadores se declaran dispuestas a preferir una reducción del tiempo de trabajo, a un aumento de los salarios. Ambos extremos se tocan, obviamente, cuando se trata de negociar la participación de los trabajadores en un aumento de productividad. Puede optarse por mantener el mismo salario real y reducir el tiempo de trabajo, por mantener el tiempo de trabajo y aumentar el salario, o por una solución intermedia, en que parte del aumento se manifiesta en salario y parte en tiempo libre.

En la opinión pesan lógicamente diversos elementos, tales como el monto del salario, la posibilidad de disfrute efectivo del tiempo libre, y la utilización de la limitación del tiempo de trabajo como elemento de lucha contra la desocupación.

No debe perderse de vista que esos planteamientos suponen siempre el mantenimiento del salario real. Si se admitiera, tácita o expresamente, una reducción del salario real, nos encontraríamos ante una disminución de la retribución del trabajador. Esa solución es en principio inadmisibles para el movimiento sindical, pero debe señalarse, además, que una reducción del tiempo de

trabajo, acompañada de una reducción del salario real, sería contraproducente. Por las razones expuestas más arriba, los trabajadores tenderían espontáneamente al doble empleo u otras formas de extensión del tiempo de trabajo, produciéndose el efecto contrario al buscado, tanto en cuanto al tiempo de trabajo en sí como en cuanto a la ocupación.

Se ha señalado incluso que "cuando las condiciones económicas impiden, por ejemplo, aumentos del salario real, la limitación del tiempo de trabajo puede tener, incluso, mayor importancia práctica.

I. Diferente incidencia de la relación salario-tiempo de trabajo en algunas formas de limitación. La íntima relación entre salario y tiempo de trabajo, se da en todas las modalidades de reducción del tiempo de trabajo. Sin embargo, es necesario señalar que las limitaciones del tiempo de trabajo en consideración a la vida humana (elevamiento de la edad mínima de admisión y disminución de la edad de retiro) presentan una menor incidencia sobre el salario, ya que suelen ser financiadas, por lo menos parcialmente, con mecanismos propios de la seguridad social.

En un régimen de seguro social, basado en el principio de la contribución tripartita, el costo de las asignaciones familiares o de otras formas de compensación a la

economía familiar por el no trabajo de los jóvenes, así como el pago de las pensiones de la vejez, recaerá, por lo menos parcialmente, sobre los parcialmente, sobre los propios trabajadores. En un régimen de seguridad social no contributivo podría lograrse que los efectos de la limitación del tiempo de trabajo fueran acompañados de ciertos efectos sobre la redistribución de la renta.

2. Relación del tiempo de trabajo con las modalidades de pago del salario. También la modalidad del pago y determinación del monto del salario, tiene relación con la duración del tiempo de trabajo.

El trabajo a destajo, en que el salario se mide por el número de unidades producidas y no por el tiempo de trabajo, tiene una altísima incidencia sobre las violaciones al régimen de limitación de la jornada. Si bien el trabajo a destajo se considera generalmente como una forma correspondiente a las primeras fases del capitalismo, ya superada por la tecnología, el mismo suele reaparecer en formas modernas de organización del trabajo, bajo la apariencia de primas de producción, plusones por producción que supere los estándares, etc. Tampoco es descartable que las nuevas tecnologías provoquen un renacimiento del salario a destajo.

En América del Sur, los profesores Lucena y Goizueta, en un estudio sobre el tema (17), señalan con precisión que el sector que presenta en esa parte del

(17) Lucena y N. Goizueta. Tiempo de trabajo 1987.

continente las jornadas reales más altas, es el de la fabricación de neumáticos para automóviles, pues más del 50 por ciento de la remuneración de los trabajadores deriva de primas de producción.

La defensa efectiva del principio de la limitación del tiempo de trabajo requiere la prohibición de esas formas de calcular el salario. Si la prohibición no se incorpora al derecho de origen estatal, deberá ser incorporada mediante la acción sindical y la negociación colectiva.

Aun el pago del salario base del tiempo, suele hacerse en forma que facilita la violación de los principios de la limitación. En efecto, es práctica generalizada, sobre todo en las tareas que requieren fundamentalmente el esfuerzo físico del trabajador, liquidar el salario a base de horas trabajadas y no de días, semanas o quincenas. Esa forma de pago contradice la realidad del trabajo subordinado, en virtud del cual el empleador debería pagara el tiempo de subordinación y no el tiempo de trabajo efectivo, ya que este último depende de su voluntad y no de la voluntad del trabajador.

Las organizaciones sindicales de algunos países desarrollados han comenzado a imponer la prohibición de esa forma de liquidar el salario. Tal es el caso, por ejemplo, del contrato colectivo celebrado por IG Metall con algunos sectores de la

industria metalúrgica alemana, en que junto a otras medidas conducentes a una efectiva limitación del tiempo de trabajo, como la de que las horas extraordinarias sólo se podrán compensar con tiempo libre, impone la desaparición del salario por hora, para evitar con ello que el salario mensual oscile según el diferente número de horas trabajadas. En el futuro los obreros, como hasta ahora los empleados, percibirán un sueldo mensual unitario. Similar proceso de mensualización de los jornaleros está ocurriendo en Francia.

Debe remarcarse la importancia de esta reivindicación sindical, que pone fin a una discriminación en perjuicio de los trabajadores manuales, que no tienen explicación jurídica.

3. Los fenómenos de reducción del tiempo de trabajo con reducción del salario no deben considerarse como formas de limitación del tiempo de trabajo. Como conclusión del análisis de la relación salario-tiempo de trabajo, subrayemos que sólo se deben considerar como formas de limitación del tiempo de trabajo, las que no supongan una disminución del salario.

Fenómenos como el "empleo a tiempo parcial", con sus modalidades de "empleo permanente a tiempo parcial", "empleo compartido", o "planes voluntarios de tiempo a trabajo reducido", que la escuela norteamericana de relaciones industriales

suele confundir con la limitación del tiempo de trabajo, son en realidad manifestaciones de subempleo o de otros fenómenos sociales (18), pero no formas de limitación del tiempo de trabajo. El criterio que proponemos, de no considerar como formas de limitación del tiempo de trabajo las que suponen reducción del salario, coincide con el de la Organización Internacional del Trabajo. En efecto, el Convenio 47 "Sobre las cuarenta horas" (1935) y la Recomendación 116 "Sobre la reducción del trabajo" (1962), así como la Recomendación 122 "Sobre políticas de empleo" (1964), prevén la no reducción del salario como consecuencia de la limitación del tiempo de trabajo.

Coincide también esa posición con la adoptada por importantes organizaciones sindicales. Así, por ejemplo, la Conferencia Europea de Sindicatos ha declarado que "el trabajo a tiempo parcial, puede sólo ofrecer una solución en circunstancias especiales. Se trata además de una solución que debe estar sujeta a condiciones específicas que no deben utilizarse para reducir los empleos a tiempo completo". En el mismo sentido, los sindicatos europeos de empleados han declarado en la Conferencia de Bruselas (25-26 de noviembre de 1992) que: "la Conferencia rechazó totalmente la iniciativa llamada de la repartición de los empleos propuesta por los empleadores europeos y apoyada por ciertos gobiernos. La conferencia

(18) Rolando, Cuatrecasas. Hacia la reducción del tiempo de trabajo. 1982.

condeno en particular el recurso abusivo de los empleadores al trabajo a tiempo parcial con miras a suprimir empleos a pleno tiempo".

La gran extensión que en los países industrializados han tomado las formas de trabajo a tiempo parcial (reducción del tiempo de trabajo con reducción proporcional del salario), provoca una fuerte distorsión en las estadísticas de esos países. Se ha señalado, por ejemplo, que en EEUU, en noviembre de 1979, la semana laboral era de 38,5 horas como promedio para todos los trabajadores ; pero de 42,8 horas para los trabajadores a tiempo completo.

Señalemos por fin, para no hacer incurrir en error a los estudiosos, que en el ordenamiento jurídico venezolano, los empleadores no tienen el derecho a reducir unilateralmente la jornada de trabajo, si al hacerlo reducen el salario.

B. Tiempo de trabajo y condiciones de trabajo.

Entendemos por condiciones de trabajo no sólo las condiciones materiales en que el mismo se presta : salubridad, iluminación, ruido, monotonía, servicios accesorios de comedor, lugares de descanso, etc., sino también las formas en que la prestación del trabajo en si mismo se lleva a cabo, tales como ritmo de trabajo, horarios de trabajo, carga de trabajo, estándares de producción, etc. y las normas, de origen estatal o no, que regulan la prestación del trabajo.

Unas y otras tienen, como es obvio, una íntima relación con la jornada de trabajo y el tiempo de trabajo en general.

EL PIACT (Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y el Medio Ambiente de trabajo de la OIT), ha señalado, reiteradamente, la importancia del tiempo de trabajo en el sistema total de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Dado que las condiciones varían notablemente de una actividad a otra, el análisis de esta problemática debe hacerse necesariamente en forma casuística.

Por la misma razón, la creación de formas especiales de limitación del tiempo de trabajo en atención a las condiciones en que el trabajo se presta, es generalmente motivo de negociación colectiva o de otras formas de regulación por las propias partes interesadas.

Cabe señalar, sin embargo, que no siempre la limitación del tiempo de trabajo aparece como la solución adecuada ante determinadas condiciones. Ante un ritmo de trabajo agotador, o ante una excesiva carga individual de trabajo, la acción sindical, más que a la reducción de la jornada deberá orientarse a la modificación de las condiciones en sí.

Aun cuando son muy pocas las condiciones materiales que hacen excesivamente

penoso el trabajo que no podrían ser superadas por la moderna tecnología, pesan en muchos casos problemas de costos que los empresarios no están dispuestos a afrontar. En esos casos, se suelen utilizar mecanismos de limitación, tales como la reducción de la jornada en sí misma, el aumento del número y la extensión de los descansos intermedios, el aumento del descanso semanal, o la aparición de nuevas formas de vacaciones.

Lógicamente, cualquiera de esas soluciones debe llevarse a cabo dentro del principio a que ya hicimos referencia de la no reducción del salario.

Debe tenerse siempre en cuenta que, ante condiciones de trabajo peligrosas o excesivamente penosas, el aumento de salario es inconveniente y hasta contraproducente. En cambio, la limitación del tiempo de trabajo aparece como la única alternativa aplicable a corto plazo capaz de producir algún efecto.

Dado que la extensión de este trabajo no permite un análisis casuístico de las formas de limitación de las jornadas ante la enorme multiplicidad de situaciones en que es necesario recurrir a ella, expondremos a continuación algunos de los fenómenos, que siendo los más graves, se dan asiduamente en Centroamérica.

1. El trabajo en turnos continuos. El trabajo por turnos y el trabajo nocturno, deben señalarse entre las condiciones de trabajo que plantean más graves

problemas.

Debe entenderse por trabajo por turnos, una forma de organización de la producción en la que diferentes equipos de trabajadores se suceden para realizar la misma tarea en el mismo lugar.

Se le denomina "trabajo por turno discontinuo" cuando el trabajo se interrumpe totalmente en algunas horas del día, o en algunos días u horas de la semana. "Trabajo en régimen de turno continuo", es aquel en el que el trabajo no se interrumpe en ningún momento del día o de la semana, sino que los equipos se suceden continuamente en un régimen de 168 horas de trabajo por semana.

Los turnos, a su vez, pueden ser fijos o rotativos ; pudiendo, en el segundo caso, variarse la frecuencia de la rotación. En los turnos rotativos es un elemento importante el de la extensión del ciclo ; es decir, cuánto tiempo demora un equipo en volver a cumplir el mismo turno.

La frecuencia de la rotación influye en aspectos tan importantes para la vida del trabajador como la frecuencia con que puede disfrutar del fin de semana con su familia, o cumplir con la función fisiológica del sueño durante la noche. Pero debe tenerse en cuenta, además, que la alteración frecuente de los ritmos de vida, que implica la rotación de turnos, suele tener consecuencias graves sobre la salud física

y mental del trabajador.

En general, el trabajo por turnos plantea problemas de regulación en su relación con el trabajo nocturno, con los descansos intermedios, las pausas para comidas, los descansos semanales, las vacaciones anuales y los regímenes de suplentes.

La equitativa distribución de esos elementos suele lograrse con distintas fórmulas de rotación.

Las consecuencias del trabajo por turnos en cuanto a la salud de los trabajadores son graves. Es unánime la opinión médica en cuanto a los efectos fisiológicos (trastornos nerviosos, digestivos, cardíacos, etc.) provocados por la alteración de los ritmos biológicos normales. Pero parece que las alteraciones provocadas por las rotaciones son, del punto de vista médico, aún más graves que las provocadas por el trabajo nocturno continuo. (19)

Además de los efectos sobre la salud, el régimen de turno provoca graves consecuencias en cuanto a la vida familiar y social.

El trabajo continuo se justifica tradicionalmente en procesos industriales cuya interrupción supondría costos elevadísimos, o en la prestación de servicios (esenciales o no) que los consumidores exigen que se presten durante todo el día. Pero debe señalarse que, en los últimos años, los cambios tecnológicos, en lugar de

[19] Decefini, Yannuzzo. Un estudio acerca de los posibles efectos que sobre el rendimiento laboral puede tener la fatiga cuando se trabaja en sistema de turnos rotativos. 1984.

contribuir a limitar esa insana forma de producir, la han aumentado. En el procesamiento electrónico de datos, por ejemplo: El alto costo de los equipos y su rápida depreciación, han generalizado la imposición de trabajo en un régimen de turno continuo. De esa manera, un problema que era típico de los trabajadores manuales, aparece ahora en los trabajadores intelectuales, en los que obviamente los desarreglos de la salud tendrán características distintas hasta los ahora conocidos.

En otros casos de tecnología avanzada, en que el proceso industrial está altamente automatizado, las operaciones están programadas en ciclos largos, que exigen la permanencia continua de los pocos trabajadores utilizados en tareas de mantenimiento y control.

En los países en desarrollo el tema es aún más grave, porque el alto costo de los equipos industriales, en comparación con el bajo costo del trabajo, hace altamente rentable la utilización de los equipos durante las veinticuatro horas del día, especialmente para la producción de bienes que tienen ciertas ventajas comparativas. Por lo demás, en estos países asediados por la desocupación, el aumento del número de empleos logrado mediante el trabajo continuo suele hacer olvidar los efectos nocivos de esa forma de ordenación del trabajo.

Estas circunstancias hacen pensar que, a pesar de la innegable necesidad de

evitar esta forma de trabajo, parece imposible por ahora lograr la prohibición del trabajo continuo.

Nos encontramos ante un caso claro de los dilemas que suele plantear la ordenación del trabajo en una sociedad que pone los valores económicos: producción, productividad, etc., por encima de la salud y la realización de la vida humana. Pero como ya hace mucho tiempo que el sindicalismo abandonó la utopía para tentar el logro de objetivos posibles, será que mitiguen los efectos perjudiciales del trabajo continuo y aumenten sus consecuencias deseables.

Debe partirse de la premisa de que los gravísimos efectos del trabajo continuo no pueden superarse mediante aumento de salario.

Esa es, sin embargo, la solución, normalmente adoptada. Las prácticas en este sentido son aberrantes y llegan a la previsión, en algunos contratos colectivos, del redoble u obligación de continuar con el turno siguiente, a cambio de un recargo en el salario, cuando no concurre al trabajo el trabajador de relevo (20). Según señala Pedro Galin, esta práctica es común en algunos países de América Latina.

Los sindicatos europeos hace tiempo que han comprendido el problema. La Confederación Europea de Sindicatos planteaba, ya en 1979, la implantación del quinto turno para el trabajo continuo.

(20) H. Lucena y N. Goizusta. Op. Cit.

La fórmula del quinto turno permite soluciones de diverso tipo, sea mediante reducción de las horas de trabajo en cada turno, mediante el aumento del descanso semanal o de las vacaciones anuales o mediante el aumento del número de suplentes.

A las ventajas de la reducción del tiempo de trabajo y del aumento de las alternativas de rotación, la fórmula del quinto turno agrega la del aumento de número de empleos.

2. El trabajo en carretera. El trabajo en carretera (conducción de camiones o autobuses en largas distancias) es otra de las actividades que presentan graves dificultades en cuanto a la limitación del tiempo de trabajo.

El incumplimiento de las normas sobre limitación del tiempo de trabajo provoca en esta actividad, como en casi todas, un fuerte aumento de los accidentes de trabajo.

En este caso, los accidentes suelen causar víctimas incluso entre personas ajenas.

En general, los empleadores se niegan a pagar el salario de un conductor de relevo que permita intercalar descansos en los viajes largos.

La naturaleza de estas actividades impide la determinación de un horario preestablecido de trabajo y dificulta las tareas de inspección. Además, es muy

corriente que en estas actividades el trabajo subordinado se encubra bajo forma de supuesto trabajo independiente y, en algunos casos, se este realmente como trabajo independiente. En una y otra alternativa es necesario que se cumplan las normas sobre limitación del tiempo de trabajo. Este es un caso palpable de la necesidad de extender las normas y criterios sobre la limitación del tiempo de trabajo al llamado "sector informal".

El tema ha sido tratado por el Convenio No. 153 de la OIT "Sobre duración del trabajo y período de descanso en los transportes por carretera". Ese instrumento equipara la obligación de los conductores de no exceder cuatro horas de conducción ininterrumpida, tanto cuando se trate de asalariados como de propietarios del vehículo.

C. Tiempo de trabajo y condiciones de vida.

No son solamente las condiciones en que se presta el trabajo, las que deben tenerse en cuenta al considerar la limitación del tiempo de trabajo. También las condiciones en que se desarrolla la vida del trabajador tienen íntima relación con el tema.

Entre esas condiciones asumen especial relevancia la vivienda y los aspectos circundantes a ella : servicio de agua, luz, saneamiento, degradación del ambiente, etc. ; las de alimentación, posibilidades de acceso a la medicina preventiva y

curativa, formas y modalidades de la recreación, el esparcimiento y el descanso, y otros.

También son condiciones de vida de los trabajadores, que tienen relación con la limitación del tiempo de trabajo, fenómenos culturales o sociales, como la generalización de los hogares con un solo padre, la incorporación de las mujeres a puestos de trabajo que antes era reservados para los hombres, la expansión del sector servicios, la generalización de la instrucción, la masificación de las antiguamente llamadas profesiones liberales, etc.

Entre nosotros, un estudio profundo del tiempo de trabajo no podría prescindir de consideraciones tales como los efectos del clima tropical, especialmente en las zonas bajas, y la insuficiencia de los servicios de medicina preventiva. Nuestro trabajador, mal alimentado, mal asistido y mal instruido, se encuentra en peores condiciones para el cumplimiento de una jornada prolongada que los trabajadores de los países industrializados. Ya hemos señalado, sin embargo, que en toda América Latina las jornadas son más largas que en los países europeos.

Todos estos aspectos deben ser considerados en la acción sindical en materia de limitación del tiempo de trabajo.

Al relacionar las medidas de limitación del tiempo de trabajo con medidas propias

de la seguridad social, debe tenerse en cuenta el efecto que las condiciones de vida provocan sobre uno de los aspectos de la limitación: el tiempo de trabajo en la vida. El trabajador que ha vivido en malas condiciones, no sólo muere antes, sino que se inhabilita antes para el trabajo y tiene en consecuencia una vida laboral más corta.

5. LA RELACION DE LA LIMITACION DEL TIEMPO DE TRABAJO Y OTROS FENOMENOS SOCIALES ECONOMICOS.

A. Relación tiempo de trabajo y desocupación.

1. Las doctrinas económicas espuestas. Ya hemos visto que en el momento histórico de aceptación e imposición del principio de limitación de la jornada, pesaron fundamentalmente motivos higiénicos y éticos. Recién ahora, con ocasión de una de las crisis cíclicas que mayor importancia han tenido en la historia contemporánea, la llamada "depresión de los años treinta", es que comenzó a pensarse en la limitación de la jornada como forma de lucha contra el desempleo.

En ese momento, ante el fenómeno masivo de la desocupación, se realiza, por parte de las organizaciones sindicales y de los gobiernos de varios países, planteamientos en el sentido de limitar el tiempo de trabajo, para aumentar las oportunidades de empleo.

El planteamiento no puede desvincularse de la doctrina de Keynes, que pone de

manifestó la importancia fundamental de dos factores en la lucha contra la depresión económica. Uno es el mantenimiento de la demanda global de bienes y servicios, a base fundamentalmente de los gastos e inversiones públicas. El otro : el mantenimiento o el aumento del poder adquisitivo de las masas. Es en este segundo aspecto en que la limitación de la jornada debería jugar un papel fundamental.

A esa doctrina económica, cuya importancia en la consagración de la idea moderna de la "seguridad social" es innegable, se opuso siempre la doctrina llamada clásica. Según ella, bastaría con dejar actuar libremente a las fuerzas del mercado, para que la falta de oferta de trabajo provocará una reducción del salario. Esa reducción del costo de la fuerza de trabajo provocaría a su vez nuevas inversiones privadas que a la larga reactivarían la economía y crearían puestos de trabajo para los desocupados. Es obvio que, conforme a esta teoría, si se redujera el tiempo de trabajo deberían reducirse en igual proporción los salarios.

En el momento actual asistimos a un auge de la doctrina clásica. Cabría preguntarse si en dicho auge, más que razones científicas ha pesado la notoria influencia que las grandes corporaciones transnacionales ejercen sobre las universidades norteamericanas, que a su vez irradian enorme prestigio sobre los centros de investigación del resto del mundo.

La discusión entre esas dos posiciones extremas económicas en torno a la desocupación y la limitación del tiempo de trabajo. Pero no debe olvidarse que ninguna de esas dos concepciones responde a la verdadera óptica de los vendedores de su fuerza de trabajo, sino que ambas han sido concebidas en defensa de la clase propietaria de los medios de producción, que suele invocar sus intereses propios como interés de la sociedad.

2. Posición sindical frente al problema. Las principales organizaciones sindicales del mundo occidental han tomado posición en favor de la utilización de la limitación del tiempo de trabajo como forma de lucha contra el desempleo. Así por ejemplo: la Confederación Europea de Sindicatos, en declaración de noviembre de 1982, al mismo tiempo que señala la necesidad de promover las inversiones privadas y públicas para estimular el crecimiento económico y la creación de empleos, estima que también "es necesario actualmente proseguir el diálogo entre y con los interlocutores sociales, sobre la reducción de la jornada de trabajo". La DGB (Confederación de los Sindicatos Alemanes) ha manifestado que la gradual introducción de la semana de treinta y cinco horas, tendrá como consecuencia un efecto positivo sobre el empleo. (21)

3. Posición de algunos gobiernos. También algunos gobiernos, aunque los

[21] Friedrich, Fustenberg. The regulation of working time in the Federal Republic of Germany. Labour and Society. 1985.

sindicatos estiman que pocos, se manifestaron a favor de la limitación del tiempo de trabajo como de lucha contra el paro.

En ese sentido, puede señalarse que la Asamblea Parlamentaria del consejo de Europa estableció como compromiso para los Estados el de "considerar, en la medida de lo posible, una reducción del número de buscadores de empleo, mediante una prolongación de las vacaciones anuales y una reducción de la jornada de trabajo y de la semana laboras, dentro del marco de una política de esparcimiento y desarrollo cultural".

4. Posición de la OIT. También la OIT se ha manifestado expresamente a favor de la limitación del tiempo de trabajo como mecanismo de lucha contra el paro.

En tal sentido corresponde señalar la Recomendación 122 "Sobre políticas de empleos" (1964) en que se señala a la reducción de la duración normal de trabajo, sin disminución del salario; la mayor duración de las vacaciones pagadas, y la elevación de la edad de ingreso al trabajo, como medidas recomendadas para hacer frente a los problemas de empleo.

Así mismo, la tercera conferencia Regional europea señaló que la reducción paulatina de la duración del trabajo debería continuar siendo considerada como un objetivo relevante de las políticas nacionales, incluida la negociación colectiva.

5. **Posiciones patronales.** En general, las organizaciones empresariales han negado la posibilidad y la conveniencia de la limitación del tiempo de trabajo.

Del análisis de esas posiciones puede señalarse que la oposición es más firme en cuanto a la limitación del tiempo diario o semanal, en tanto que se manifiesta de forma menos vehemente en cuanto a la extensión de las vacaciones pagadas o de nuevas formas de vacaciones, y que rara vez hay una oposición explícita a la limitación del tiempo de trabajo en la vida.

6. **Efectividad de la limitación del tiempo de trabajo como medio de lucha contra el desempleo.** Parece evidente la posición reiteradamente manifestada por los sindicatos europeos, en cuanto a que la limitación del tiempo de trabajo por sí sola no es solución suficiente para combatir el desempleo, sino que debe ser complementada con otras medidas, fundamentalmente la inversión pública o privada.

También se acepta, en general, que la limitación del tiempo de trabajo no produce efectos contrarios o de aumento del desempleo.

La discusión se centra en realidad en torno a la cuantificación de los empleos creados como consecuencia de la reducción del tiempo de trabajo. Son muy pocas, y no enteramente confiables, las mediciones que se han realizado en esa materia.

Jean Pierre Jallade analizando los efectos de la limitación del tiempo de trabajo en Francia, llega a las siguientes conclusiones : a) la reducción de tiempo de trabajo no afectó la competitividad de la economía francesa ; b) en el sector industrial, la limitación del tiempo de trabajo contribuyó más a la modernización del proceso que a la creación de nuevos puestos de trabajo ; c) en cambio, el aumento de puestos de trabajo fue notorio en el sector terciario, donde definitivamente contribuyó a atacar el desempleo. Según el mismo autor, el tercer fenómeno es también notorio en Estados Unidos.

7. Formas en que la limitación del tiempo de trabajo puede actuar sobre la desocupación. Las diversas formas de limitación del tiempo de trabajo, son susceptibles de provocar diversos efectos cada una de ellas, en cuanto a la desocupación.

En primer lugar, suele señalarse que la reducción de las horas de trabajo produce un mejor reparto de los puestos existentes.

También es corriente, sobre todo en los países desarrollados, la hipótesis de que se produce un aumento de la demanda por el aumento de tiempo libre de los trabajadores.

Pero no menos importante es el efecto de un aumento en la edad de comienzo de la

actividad laboral del hombre. En este caso, al mismo tiempo que se distribuye la demanda de empleo, se posibilita una mejor capacitación de la mano de obra. Esto produce efectos de mucho mayor trascendencia sobre el desempleo que la simple mejora en el reparto de los puestos de trabajo existentes.

También en relación con el fenómeno de la capacitación o recapitación de la mano de obra, que se hace imprescindible en virtud de la alteración producida por los cambios tecnológicos, son de notable importancia otras formas de limitación del tiempo de trabajo, como las vacaciones pagadas para estudios, la utilización obligatoria de parte de la jornada diaria en tareas de capacitación, etc.

No pueden dejar de considerarse tampoco los efectos sobre el desempleo de la limitación del tiempo de trabajo mediante una política de anticipación de la edad de retiro del trabajador.

Es evidente que algunas de esas formas de limitación del tiempo de trabajo, exceden en su puesta en marcha el marco de las relaciones laborales y entran en el campo de la seguridad social o de la política social. Del simple planteo de los posibles efectos de las medidas de limitación del tiempo de trabajo, se deriva la necesidad de tratar a todas ellas en forma conjunta y sistemática.

B. Tiempo de trabajo y productividad.

El notorio aumento de la productividad del trabajo, logrado en las últimas décadas, ha de producir efectos importantísimos sobre la forma de prestación del trabajo, entre ellos obviamente, sobre el tiempo de trabajo.

Es importante señalar que en los últimos años, el avance tecnológico ha tenido un importante cambio cualitativo, con la introducción de la computación y la electrónica en el comercio y, en general, en las actividades del sector terciario, en las que durante mucho tiempo el aumento de la productividad no había existido o había sido mínimo.

Al considerar el punto, no debe olvidarse que, en virtud de la internacionalización de la economía, los efectos de un fenómeno de la trascendencia del aumento de la productividad no han de dejar sentirse, en sus aspectos negativos o positivos, en todas partes del mundo.

En nuestro país, el aumento de la productividad del trabajo ha provocado ya serios fenómenos de desempleo en algunos sectores, como en el de la prensa escrita, y ha alterado fuertemente las condiciones de trabajo en otros, como en la banca.

El planteamiento del tema, en lo que podríamos llamar primera formulación, señala que el aumento de la productividad pone de manifiesto que es posible reducir paulatinamente el tiempo de trabajo, en beneficio del tiempo libre y de la libertad

del individuo. Ya que es posible producir lo mismo trabajando tiempo a cambio de un salario más alto, o trabajar menos tiempo a cambio del mismo salario. Entre ambos planteamientos extremos media un amplio campo de soluciones mixtas.

Sin embargo, la relación entre productividad y tiempo de trabajo no puede plantearse solamente en términos tan simples. Si a la reducción de la demanda de trabajo, causada por el aumento de la productividad, se la dejara actuar libremente, causaría una baja del salario, lo que provocaría una tendencia al aumento del tiempo trabajo. Es decir que es perfectamente posible plantear la hipótesis contraria a la que planteamos en primer término.

En el análisis de la relación entre tiempo de trabajo y productividad, debe plantearse, por último, la hipótesis de que la limitación de la jornada, u otras reivindicaciones similares de los trabajadores, se transformen en incentivos para nuevos avances en la productividad. En este sentido, señala Jallade que "al implantarse en Francia la jornada de 39 horas con retribución de 40, algunas empresas mantuvieron su producción mediante un aumento de productividad. No más del 20 por ciento reclutaron nuevo personal".

1. Posiciones sindicales. Recuerda Rolando Cuvillier (22) "que apenas terminada la Segunda Guerra Mundial, el Comité de Relaciones Internacionales de trabajo de

(22) Rolando, Cuvillier. Op. Cit.

la Federación Americana del trabajo de Estados Unidos sometió una memoria titulada "Reducción de las horas de trabajo en el ámbito internacional con motivo del aumento de la productividad del trabajo".

La actitud de los sindicatos en cuanto a invocar el aumento de la productividad, para reclamar aumento de salarios o limitación del tiempo de trabajo, varía naturalmente en relación con el nivel de salarios y con las condiciones de vida de los trabajadores.

2. *Posición empresarial.* En general, los empresarios prefieren responder a las demandas de repartición del producto del aumento de la productividad con aumento de salarios, antes que con la reducción del tiempo de trabajo.

En los países desarrollados es evidente que la política real (no siempre la explícita) de las empresas, ha sido la de utilizar formas de jornada parcial, que como ya señalamos reiteradamente, conducen a una rebaja de salarios.

Ante posiciones sindicales, sea hacia el aumento salarial o hacia la reducción del tiempo de trabajo, la respuesta empresarial suele ser la de que uno u otro tienen un techo que es el aumento efectivo de la productividad. Esto es, en definitiva, la negativa a renegociar las cuotas de participación del capital y el trabajo en el total del producto. La invocación a la productividad se transforma así en un elemento

conservador, tendiente a mantener el statu quo social.

En el discurso de los empresarios, la invocación a la productividad suele hacerse incluso para negar el mantenimiento del salario real.

C. Tiempo de trabajo y flexibilidad del trabajo.

Los fenómenos de flexibilización del tiempo de trabajo no constituyen, en realidad, fenómenos de reducción del tiempo de trabajo sin reducción del salario.

Sin embargo, creemos importante hacer ciertas consideraciones sobre el tema, dentro de los límites y objetivos de este trabajo, porque la generalización de esas prácticas planteará a los sindicatos un difícil problema, ante el que no han diseñado, hasta ahora, una línea de acción clara. Es necesario señalar que el término flexibilización del tiempo de trabajo suele utilizarse con dos sentidos diferentes.

El primero, y a nuestro juicio de alcances mucho más graves, es el que se refiere a fórmulas tales como "contratación a tiempo parcial", "jornada compartida", etc.

La utilización de fórmulas de ese tipo, que suponen la reducción del tiempo de trabajo con la consiguiente reducción del salario, utilizadas por los patrones en momentos de recesión económica o ante la introducción de nuevas tecnologías que multiplican la productividad, disminuye la demanda de mano de obra y produce una merma efectiva del salario.

La segunda acepción es la que vincula el término flexibilización del trabajo a nuevas formas de ordenación del tiempo de trabajo, sin implicar con ello aumento o disminución del tiempo de labores, por lo menos en lapsos largos.

En este orden de cosas, se han formulado, hace ya algún tiempo, ciertas modalidades de horarios flexibles, que llegaron a tener bastante aplicación en algunos países europeos.

Dado que esas formas tienen distinto alcance y son susceptibles de distinta valoración, haremos una breve exposición de algunas de ellas.

1. **La semana de trabajo comprimida.** Se trata nada más que de trabajar el mismo número de horas en la semana, pero en menor número de días. Se suelen señalar como ejemplos, la semana de 40 horas distribuida en 4 días de 10 horas, la semana de 36 horas distribuida en 4 días de 9 horas o la de 3 días de 12 horas.

Es obvio que el mayor reparo, es que una jornada diaria superior a las 8 horas es contraria a principios higiénicos que suponíamos ya definitivamente consagrados.

En consecuencia, el sistema sólo debería utilizarse en jornadas semanales inferiores a 40 horas.

Debe recordarse además, que en nuestro derecho está prohibido exceder las 8 horas diarias.

1. El **horario optativo**. Consiste este sistema en la posibilidad de que los trabajadores pueden elegir su horario de trabajo, escogiendo una de varias opciones propuestas por el empleador, aunque no pueden fijarlo día a día, como en algunas fórmulas de horario flexible propiamente dicho.

El tema no está en realidad vinculado al tiempo de trabajo y puede ser de utilidad.

La única observación es que dificulta las funciones de la inspección del trabajo.

3. **Horario Flexible**. Pueden diseñarse muchos modelos de horario flexible, pero en esencia este régimen consiste en que el trabajador sólo tiene obligación de estar presente en su lugar de trabajo durante un periodo breve de su jornada. Por ejemplo : debe estar en su puesto de 9 a 11 de la mañana y de 3 a 4 de la tarde. El resto del tiempo de trabajo lo cumple el trabajador en cualquier momento, dentro de unos límites de comienzo y fin de la jornada generalmente muy amplios.

De esta manera, el trabajador establece su propia hora de ingreso al trabajo y administra, según su conveniencia, su tiempo libre.

En los países europeos en que estos métodos se pusieron en práctica, fueron generalmente elogiados por los patrones y por trabajadores ; los sindicatos, en cambio, han sido más cautelosos en cuanto a su aceptación.

A juicio particular, el llamado horario flexible debería ser rechazado por los

sindicatos latinoamericanos, por las siguientes razones : a) Hace muy difícil o casi imposible la vigilancia, por parte de la inspección del trabajo, al cumplimiento de las normas sobre la jornada máxima. B) Dificulta la determinación de si determinadas horas deben pagarse como horas extraordinarias u ordinarias. C) Se modificarían, en perjuicio del trabajador, usos y costumbres que hasta ahora los benefician. Por ejemplo, pequeñas demoras en el ingreso, que ahora suelen ser toleradas, con el régimen flexible deberían ser compensadas con trabajo que en ningún caso se consideraría extra. Lo mismo sucedería con leves permisos que suelen concederse para realizar trámites ante oficinas o similares. D) Podría utilizarse en perjuicio del trabajador a quien se otorga tiempo libre para cumplir tareas sindicales, ya que podrían pretender los patronos que el tiempo dedicado a las mismas, es parte del tiempo libre de disponibilidad del trabajador.

CAPITULO IV
EL IMPACTO DE LA FLEXIBILIDAD EN LAS CONDICIONES
INDIVIDUALES DEL TRABAJO

1. FINALIDAD

Con la presentación de este capítulo, se pretende colocar al descubierto los efectos negativos que para las condiciones de contratación individual de trabajo, señaladas en la ley, tendría la implantación de la flexibilidad, pues a pesar de que esta corriente utiliza argumentos aparentemente positivos para el trabajador, persigue como objeto de fondo suprimir el actual andamiaje legal sobre el que se desarrolla las relaciones de trabajo, para dejar en condiciones, según esta corriente, de igualdad a las partes para que puedan adoptar las condiciones de contratación que más les convengan, sin la intervención del estado.

Se podrá corroborar, además de las hipótesis que sustentan la presente investigación, que la flexibilidad de las condiciones de contratación modificaría totalmente, las conquistas laborales logradas a lo largo de la historia por los trabajadores, que fueron convertidas en ley y que actualmente representan ese cúmulo de derechos mínimos para los trabajadores, pues todo este esquema legal

representa para los postulantes de la flexibilidad el mayor obstáculo, ya que no sería posible implementar aumento de jornadas de trabajo, reducción de salarios, y otras prestaciones, si no desaparece el orden legal protector actual. Podrá entonces corroborarse en el desarrollo de este capítulo, que basa su eje central en la opinión recogida de trabajadores sindicalizados y Abogados litigantes, que el objeto de la flexibilidad es suprimir el andamiaje legal constitucional y ordinario en el que se base el carácter protector de las normas de trabajo para convertir a la relación de trabajo, en una relación de naturaleza privada, y para convertir a la prestación de servicios en una mercancía común y corriente, como cualquier otra que se coloca en el mercado de los hombres.

ENCUESTA

FUENTE : veinte muestras dirigidas a diez trabajadores sindicalizados y diez Abogados litigantes.

MODELO DE BOLETA DE ENCUESTA

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

BOLETA DE ENCUESTA

**TRABAJO DE TESIS : "LA FLEXIBILIZACION DE LAS
CONDICIONES INDIVIDUALES DE
CONTRATACION DEL TRABAJO".**

SUSTENTANTE : FRANK MANUEL TRUJILLO ALDANA

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

INSTRUCCIONES :

La presente encuesta esta dirigida a trabajadores sindicalizados y Abogados litigantes con el objeto de conocer su criterio en relación a el impacto de la flexibilidad en las condiciones de contratación individuales del trabajo.

Debe responder en los espacios en blanco con una X en la opción que se estime correcta.

INTERROGANTES :**1. CALIDAD DEL ECUESTADO :**

TRABAJADOR SINDICALIZADO : ___ ABOGADO LITIGANTE : ___

2. Considera usted que las normas laborales actuales, permiten equilibrar la relación con el patrono :

SI ___ NO ___

3. Considera usted que resultaria favorable para el trabajador, liberalizar las condiciones de contratación, para que patrono y trabajador pudieran pactar las condiciones de la prestación del servicio :

SI ___ NO ___

4. Considera usted, que la liberalización de las condiciones de contratación podria incidir en mejorar el salario de trabajo :

SI _____ NO _____

5. Considera usted, que la liberalización de las condiciones de contratación del trabajo podría incidir en aumento o reducción de la jornada de trabajo :

AUMENTO DE LA JORNADA _____ REDUCCION DE LA JORNADA _____

6. Considera usted, que la flexibilidad de las normas de trabajo, obligaría al cumplimiento de las mismas, por parte de los patronos :

SI _____ NO _____

7. Considera usted, que la liberalización de las condiciones de contratación individual del trabajo, convertiría la relación de trabajo en una relación de Derecho Privado :

SI _____ NO _____

8. Considera usted, que la flexibilidad de las normas de trabajo, podría convertir a la prestación de los servicios en una mercancía, que tienda a deshumanizar el trabajo :

SI _____ NO _____

9. Considera usted, que la flexibilidad de las normas de trabajo, implicaría la supresión o derogación de las normas constitucionales que respaldan el carácter protector de las normas laborales :

SI _____

NO _____

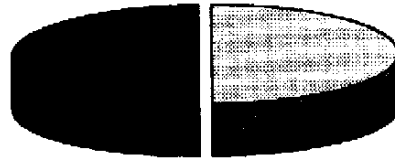
10. Considera usted, que la flexibilidad de la legislación de trabajo, surge como un mecanismo de convertir lo que hoy es protección del trabajador en protección del empresario :

SI _____

NO _____

INTERROGANTE # 1

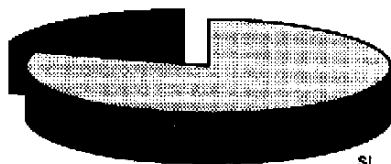
**ABOGADO
LITIGANTE
50%**



**TRABAJADOR
SINDICALIZADO
50%**

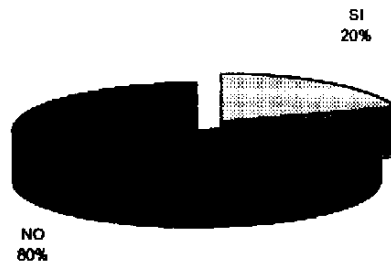
INTERROGANTE # 2

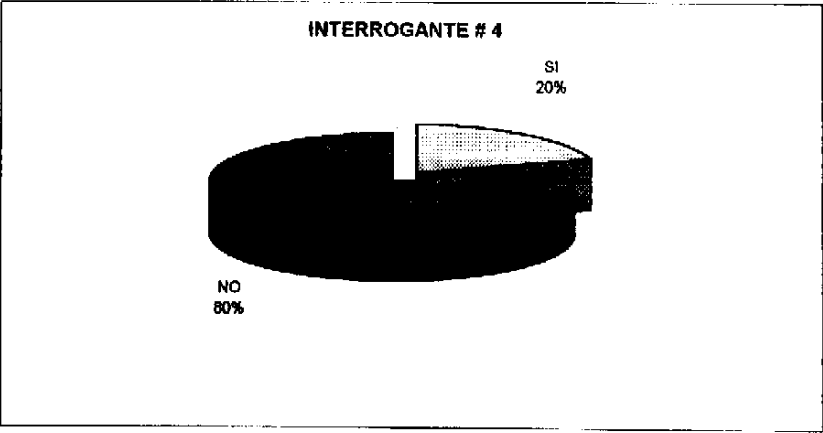
NO
20%

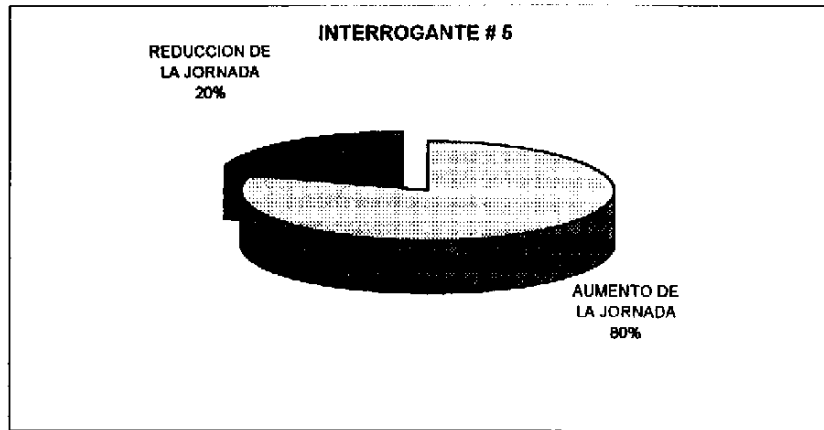


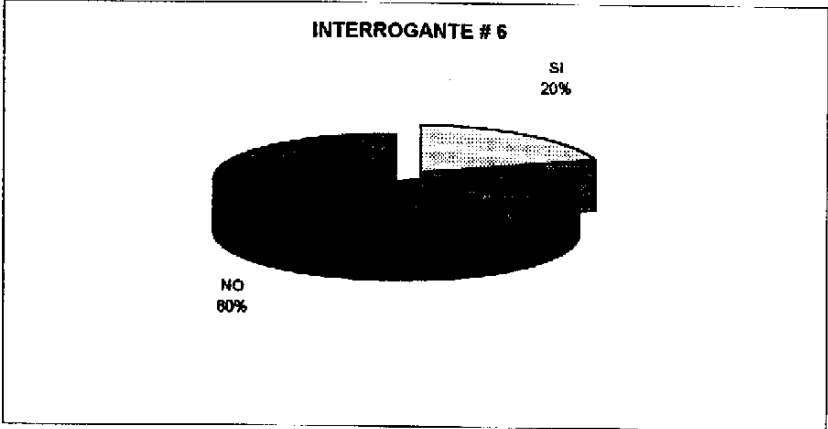
SI
80%

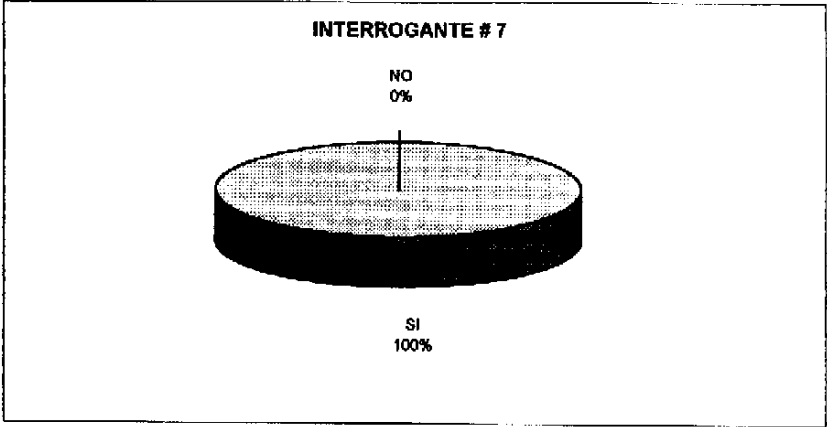
INTERROGANTE # 3



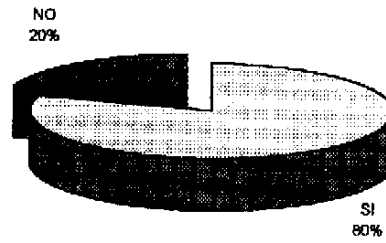


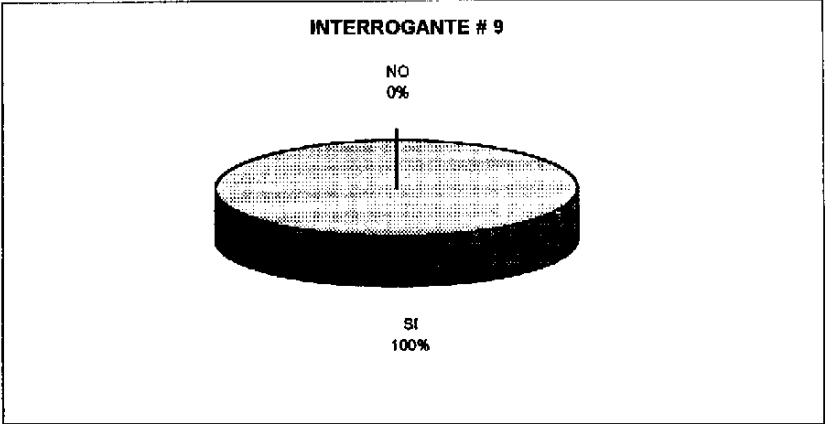




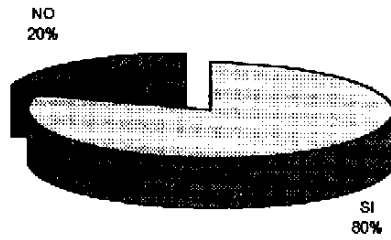


INTERROGANTE # 8





INTERROGANTE # 10



II.EVALUACION.

1. En relación a la interrogante número uno el resultado permite establecer que el 50% de encuestados, tiene la calidad de trabajador sindicalizado, mientras que la otra proporción tiene la calidad de Abogados litigantes, especializados en el área laboral.
2. En relación a la interrogante número dos, su resultado permite confirmar una de las tesis expuestas en la investigación, en relación a que es el actuar normativo laboral el que permite buscar el equilibrio en las relaciones de trabajo, a no ser del carácter protector y además mínimo de la legislación laboral, la relación desigual por naturaleza, entre trabajador y patrono, sería más marcada. En el anterior sentido se manifestó el 80% de los encuestados, mientras que solo el 20% de ellos opinó lo contrario.
3. En relación a la interrogante número tres, su resultado permite establecer que en 80% de los encuestados, manifiestan su oposición a que pueda permitirse liberalizar las condiciones de contratación individual de trabajo, posición congruente con la realidad, si tomamos en cuenta que permitir eso, equivaldría a colocar al trabajador a merced del empleador, pues sin lugar a dudas quien pactaría las condiciones al

final resultaría siendo el empleador, lo que acarrearía el retroceso en todas las conquistas laborales que hoy conforman el ordenamiento mínimo del Derecho del Trabajo. Solo el 20% de los encuestados se manifestó en sentido contrario, lo que también puede resultar lógico, si tomamos en cuenta que algunos de los Abogados litigantes encuestados, trabajan en la defensa de empleadores, y por lo tanto están identificados más con las figura del patrono.

4. En relación a la interrogante número cuatro, se percibe con lo afirmado con el 80% de los encuestados, que es totalmente inconsistente el argumento de los que avalan la liberalización de las condiciones de trabajo, en cuanto a que de esa forma se podría incidir en la mejora del salario del trabajador, pues en realidad resultaría totalmente lo contrario, ya que liberalizar las condiciones a pactar en el contrato, tiene como propósito, partir el tiempo de trabajo, para supuestamente crear más oportunidad de empleo, lo que automáticamente significa que el trabajador laboraría menos tiempo pero también devengaría menos salario. Sólo el 20% de los encuestados se manifestó en sentido contrario de lo anterior.

5. En relación a la interrogante número cinco, el resultado obtenido permite confirmar también que otra de las ofertas de la flexibilización de las condiciones de contratación, como lo es la reducción de las jornadas de trabajo, resulta también ser

un argumento falaz, pues tal y como lo manifestó el 80% de los encuestados, lo que se puede esperar de liberalizar las jornadas de trabajo, es un aumento de la jornada, y en ningún caso la reducción de la misma, reiterándose que el salario también iría en descenso, como se señaló anteriormente. Sólo el 20% de los encuestados manifestó considerar que liberalizar las condiciones de contratación, puede incidir en la reducción de la jornada.

6. En relación a la interrogante número seis, su resultado es de mucha importancia, pues confirma que la flexibilidad de las normas de trabajo no obligaría al empleador al cumplimiento de éstas, es decir que el esquema actual en donde tampoco se cumple la legislación laboral por parte de los patronos, se agravaría, pues no sólo se habría suprimido el carácter protector de las normas de trabajo, sino además se habría puesto en manos del empleador el decidir su cumplimiento. En ese sentido se manifestó el 80% de los encuestados, mientras que sólo el 20% de éstos, opinó que la flexibilidad de las normas de trabajo, sí podría incidir en el cumplimiento de las mismas.

7. En relación a la interrogante número siete, el resultado obtenido es completamente concluyente, puesto que, permite confirmar con la opinión del 100% de los encuestados, que la liberalización de las condiciones de la contratación

individual de trabajo, convertiría la relación de trabajo en una relación de Derecho Privado, en donde sería imposible la intervención del Estado para actuar en favor de proteger a la parte económicamente más débil de la relación de trabajo, por esa razón el trabajador podría contratar en condiciones inferiores a las establecidas por la ley, en su mismo perjuicio.

8. En relación a la interrogante número ocho, se obtiene de su resultado la conclusión anticipada que se ha hecho en la presente investigación en cuanto a que la flexibilidad de las normas de trabajo puede convertir a la prestación de los servicios en una simple mercancía que tienda a suprimir el carácter humano de la relación de trabajo y por consiguiente a deshumanizarlo, pues el trabajo hecho por los hombres pasaría a ser considerado como el trabajo que hacen las máquinas. En ese sentido se manifestó el 80% de los encuestados ; y sólo el 20% de los mismos manifesto considerar lo contrario.

9. En relación a la interrogante número nueve, el resultado es de suma trascendencia, pues permite preveer uno de los objetivos más importantes de los que sostiene la corriente de la flexibilidad, y que desde luego pretenden convertir en ley, me refiero a la inminente derogación de las disposiciones constitucionales del capítulo trabajo que tendrían obligadamente que ser suprimidas, para darle paso a

la corriente neoliberal de la flexibilidad, lo que implicaría un serio retroceso en las relaciones de trabajo, con las consiguientes consecuencias negativas para los trabajadores. En ese sentido se manifestó el 100% de los encuestados.

10. En relación a la interrogante número diez, el resultado permite confirmar lo que se ha señalado a lo largo de la presente monografía en cuanto a que la flexibilidad de las condiciones de contratación y de la legislación de trabajo en general, tiene como propósito invertir la protección que actualmente se confiere al trabajador, para pasar a buscar la protección del empresario por medio de entregarle el control completo de las relaciones de trabajo. En el anterior sentido se manifestó el 80% de los encuestados, mientras que únicamente el 20% se manifestó en sentido contrario.

CONCLUSIONES

1. Se concluye en que la flexibilidad de las condiciones individuales de trabajo, es impulsada por los patronos en Guatemala, para buscar la supresión del carácter protector de las actuales normas del Derecho del Trabajo.
2. Se concluye en que la conversión de la flexibilidad en ley, liberalizaría la aplicación del principio de la autonomía de la voluntad dentro de las relaciones de trabajo, lo que podría permitir la contratación del trabajo en condiciones perjudiciales para el trabajador.
3. Se concluye en que la implementación de la flexibilidad en las condiciones de trabajo, es aunque se niegue desregularizar las actuales normas laborales que constituyen parámetros mínimos irrenunciables para los trabajadores.
4. Se concluye en que la flexibilidad de las condiciones individuales de trabajo, persigue desaparecer del ámbito de las relaciones de trabajo, la figura del Estado, como ente contralor de las mismas, para situar en su lugar a la figura del patrono.
5. Se concluye en que flexibilizar las relaciones de trabajo, desnaturalizaría al Derecho del Trabajo en general, pues convertiría una relación que hoy en día es de derecho Público, en una relación de Derecho Privado.

6. Se concluye en que flexibilidad de las condiciones individuales de trabajo, convertiría a la prestación de los servicios en una mercancía como cualquier otra, que deshumanizaría la posición del trabajador.
 7. Se concluye en que la implementación de la flexibilidad de las condiciones individuales de trabajo y del Derecho del trabajo en general, traería consigo una inminente supresión del capítulo constitucional de Derechos Sociales mínimos, contenido en los artículos del 101 al 116 de aquella normativa Magna.
 8. Se concluye en que la normativa impulsada por la flexibilidad de las condiciones de trabajo, vendría a convertir la protección jurídica preferente que hoy confiere la ley a el trabajador, en protección jurídica para la empresa y para el patrono, pues todo el ordenamiento legal operaría en favor de éste.
 9. Se concluye en que la flexibilización de las normas de trabajo haría inoperante a los instrumentos de negociación colectiva, pues las normas derivadas de éstos perderían su carácter rígido, y no podrían modificar las condiciones individuales.
 10. Se concluye en que es indispensable que los trabajadores organizados, planifiquen la implementación de nuevas normas protectoras que tiendan a contrarrestar los efectos de la flexibilidad del Derecho del Trabajo.
-

BIBLIOGRAFIA

AUTORES EXTRANJEROS :

- A. Baca, Montenegro. JORNADAS DE TRABAJO Y DESCANSOS
REMUNERADOS.
Editorial Boliviana
1921.
- B. Bastias, Alberto. LOS CAMBIOS EN LA CONTRATACION
INDIVIDUAL DEL TRABAJO.
Editorial Heliaste
1987.
- C. Cuvillier, Rolando. HACIA LA REDUCCION DEL TIEMPO DE
TRABAJO.
O.I.T.
Ginebra, 1982.
- D. Fustenberg, Friedrich. LA REGULACION DEL DERECHO DEL

TRABAJO EN LA REPUBLICA ALEMANA.

Hamburgo, 1993.

- E. Galin Pedro. FLEXIBILIDAD DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Editorial Boliviana

1994.

- F. H. Lucena y Goizusta. ATIEMPO DE TRABAJO.

Editorial Ildis TRABAJADORES.

1987.

- G. Lacabana, Miguel. FLEXIBILIZACION DEL TRABAJO

Editorial Ildis

1993.

- H. Macarov, David. LA PLANIFICACION PARA UN MERCADO CASI EXTERNO DE TRABAJO

Editorial Astrea

1985.

- I. Palacios, Alfredo. LA FATIGA

Editorial Claridad

Buenos Aires, 1944.

- J. Yamuzzo, Deosoline. UN ESTUDIO ACERCA DE LOS POSIBLES EFECTOS QUE SOBRE EL RENDIMIENTO LABORAL, PUEDE TENER LA FATIGA, CUANDO SE TRABAJA EN SISTEMAS DE TURNOS ROTATIVOS.

Editorial Claridad

Buenos Aires, 1994.

TESIS :

- A. Diaz López, Mario Rene. JORNADA DE TRABAJO Y SUS MODALIDADES.
- B. Galdamez Escamilla Jorge Alberto. EL SALARIO Y SUS FORMAS DE PROTECCION.

PROPIEDAD DE LA IMPRENTA DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
C. O. R. F. A. I.

DICCIONARIOS :

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

LEGISLACION :

- A. Constitución Política de la República de Guatemala.
- B. Código de Trabajo ; contenido en el Decreto 1441.