

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



**IMPORTANCIA DE LA SOLIDARIDAD
COMO INSTITUCIÓN DEL DERECHO
LABORAL FRENTE A LA
GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA**

NANCY PATRICIA RAMOS CONTRERAS

GUATEMALA, JUNIO 2006

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

**IMPORTANCIA DE LA SOLIDARIDAD COMO INSTITUCIÓN DEL DERECHO
LABORAL FRENTE A LA GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

NANCY PATRICIA RAMOS CONTRERAS

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, junio 2006



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

DECANO:	Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Erick Rolando Huitz Enriquez
VOCAL IV:	Br. José Domingo Rodríguez Marroquín
VOCAL V:	Br. Edgar Alfredo Valdez López
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Napoleón Orozco Monzón.
Vocal:	Lic. Carlos Humberto De León Velasco.
Secretaria:	Licda. Rosa María Ramírez Soto.

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Menfil Osberto Fuentes Pérez.
Vocal:	Lic. Juan Carlos Godínez Rodríguez.
Secretario:	Lic. Hector Osberto Orozco y Orozco.

RAZÓN: Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y el contenido de la tesis. "Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala".

Lic Julio César Urizar López
8ª calle, 5-71, Zona 1, Escuintla. Tel. 78894819.



Guatemala, 14 de septiembre de 2005

Licenciado Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

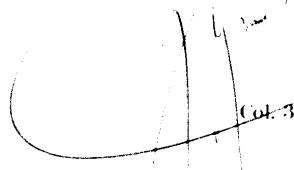
En virtud de la resolución emanada por esa Casa de Estudios, me permito informar que he procedido a asesorar el trabajo de la Bachiller NANCY PATRICIA RAMOS CONTRERAS, estudiante de esa unidad académica con carné 97 18269, el cual se intitula "IMPORTANCIA DE LA SOLIDARIDAD COMO INSTITUCIÓN DEL DERECHO LABORAL FRENTE A LA GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA".

Durante el proceso de asesoría brindado de mi parte de manera *ad honorem*, se estableció que el trabajo en cuestión, a la vez que brinda una interesante perspectiva a cerca del tema planteado, es una investigación novedosa, por cuanto en esta magna Casa de Estudios no se había considerado un análisis de esta clase de instituciones.

De tal manera que, no tengo reparo ni objeción en considerar al presente documento, adecuado para los efectos correspondientes, y consecuentemente emito el **Dictamen favorable** que me compete en la calidad antes indicada y justificada.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para suscribirme de usted,

Atentamente,


Cot. 3670
Julio César Urizar López
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS
DE GUATEMALA



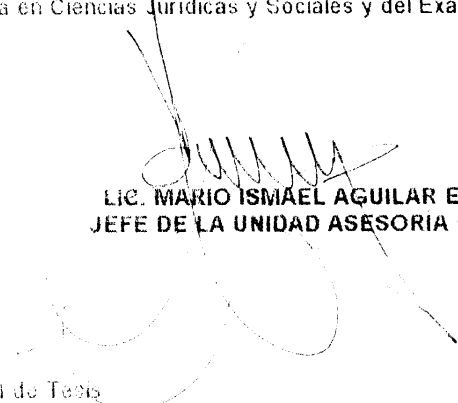
FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES

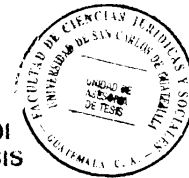


UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES Guatemala uno de febrero de dos mil seis.

Adicionalmente pase al **LIC. HÉCTOR DAVID ESPAÑA PINETTA**, en sustitución del anterior propuesto con anterioridad **LIC. JOSÉ RICARDO FAJARDO DELGADO**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la estudiante **NANCY PATRICIA RAMOS CONTRERAS** titulado **IMPORTANCIA DE LA SOLIDARIDAD COMO INSTITUCION DEL DERECHO LABORAL FRENTE A LA GLOBALIZACION ECONOMICA**

Se le permite hacer de su conocimiento que está facultado para recomendar al estudiante, si a si lo estima conveniente la modificación del bosquejo preliminar de temas y de las fuentes de consulta originalmente contempladas, asimismo, el título del punto de tesis propuesto. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.


LIC. MARIO ISMAEL AGUILAR ELIZARDI
JEFE DE LA UNIDAD ASESORIA DE TESIS

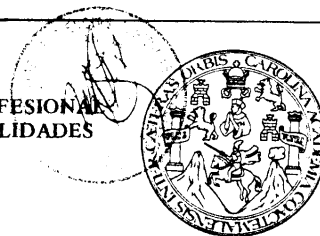


c.c. Unidad de Tesis
RMAE/sim

Lic. Héctor David España Pinetta

Colegiado 2802
Guatemala, C. A.

BUFETE PROFESIONAL
DE ESPECIALIDADES



7a ave 1-20, zona 4, Edificio Torre Café, Oficina 205.

Guatemala, 8 de marzo del año 2006

Señor
Jefe de la Unidad
Asesoría de Tesis de la
Facultad de Ciencias
Jurídicas y Sociales
Licenciado: **Mario Ismael Aguilar Elizardi**
Universidad San Carlos de Guatemala.
Ciudad universitaria.

Señor Jefe unidad de Tesis:

De conformidad con la designación recaída en el suscrito en la fecha uno de febrero del año dos mil seis, en forma respetuosa, rindo a usted el informe sobre la labor desarrollada como Revisor de Tesis, de la Estudiante, **NANCY PATRICIA RAMOS CONTRERAS**, intitulada: **"IMPORTANCIA DE LA SOLIDARIDAD COMO INSTITUCIÓN DEL DERECHO LABORAL FRENTE A LA GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA"**, y al respecto me permito indicar lo siguiente:

1. Procedí a revisar el trabajo de Tesis presentado por la estudiante **NANCY PATRICIA RAMOS CONTRERAS**, al tenor de lo establecido en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público. Indicando que el presente trabajo es de amplio contenido tanto técnico como científico, abordando un tema que cada día cobra más actualidad en nuestro medio.
2. Desde el inicio del trabajo la autora hace las reflexiones puntuales del tema, llegando a las conclusiones y recomendaciones pertinentes como una solución al tema de la globalización y su incidencia en el campo laboral guatemalteco.
3. En esa virtud me permito emitir el dictamen correspondiente, indicando que el trabajo cumple con los requisitos exigidos en el Reglamento respectivo, lo que puede ser discutido en el Examen Público correspondiente.

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

Revisor

Héctor David España Pinetta
ABOGADO Y NOTARIO

TECNICO EN FORMACION PROFESIONAL Y EMPLEO. INEM. MADRID, ESPAÑA.

UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES



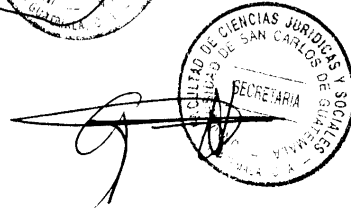
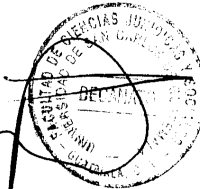
DECRETATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, cinco de mayo de dos mil seis.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del(a) estudiante **NANCY PATRICIA RAMOS CONTRERAS**, titulado **IMPORTANCIA DE LA SOLIDARIDAD COMO INSTITUCIÓN DEL DERECHO LABORAL FRENTE A LA GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA** Artículos 31 y 34 del Reglamento para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

~~SECRETARÍA~~
~~[Signature]~~

[Signature]





DEDICATORIA

- A DIOS: Mi creador, quien tuvo cuidado de mí desde el vientre de mi madre y me dio fuerza y sabiduría para poder culminar esta meta.
- A MIS PADRES: Carlos Enrique Ramos Moreira y María Armida Contreras Duarte. Gracias por su apoyo, por sus desvelos y esfuerzos para que yo pudiera ser una profesional. Este logro es de ustedes, les dedico este acto con mucho amor.
- A MIS HERMANOS: Carlos Enrique, este triunfo sea algo que te impulse y demuestre que todo lo deseado con la ayuda de Dios y nuestro esfuerzo, llega a culminarse.
Iris Mariela. Dios te bendiga porque durante mi preparación para llegar a ser una profesional siempre recibí tu apoyo.
- A MIS ABUELOS: Ana Albertina Duarte (QEPD), y Lisandro Arturo Contreras (QEPD), se que junto a Dios, el día de hoy celebran mi triunfo.
- A: Vicente Ramos y Ana Moreira García. Que Dios los bendiga, pues ustedes han sido un motivo más en mi vida para alcanzar esta meta la cual hoy veo



culminada; y gracias por enseñarme con sus ejemplos a amar a Dios por sobre todas las cosas. Los amo.

A MI TÍA: Carmen Matilde Ramos Moreira, Dios te bendiga tía por tus consejos y oraciones que siempre estuvieron allí cuando los necesité.

A MI SOBRINO: Adrián Alejandro Ramos Camargo, cuando naciste una estrella más dio su luz en el cielo y brilló con todo su resplandor y a través de ti, Dios me enseñó la belleza de la vida. Te amo.

A MIS AMIGOS: Gracias por los momentos felices que compartimos en las aulas de nuestra Facultad las cuales serán inolvidables.

A MI ASESOR: Gracias por su apoyo para presentar este pequeño aporte a esta Facultad.

A MI REVISOR: Lic. Héctor David España Pinetta. Dios le bendiga por sus consejos y por compartir sus conocimientos conmigo.

A: La UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, Gloriosa y tricentenaria casa de estudios forjadora de ilustres maestros y de mujeres de bien.



A: La Facultad de Derecho, que este triunfo sea para engrandecerte más y poder llevar con honorabilidad las enseñanzas recibidas en tus aulas.

A ESCUINTLA: Tierra cálida y hermosa donde han quedado los ecos de mi niñez. Que este sea un aporte para tu desarrollo.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. La solidaridad en el derecho laboral.....	1
1.1. Definición de solidaridad.....	1
1.2. Características.....	3
CAPÍTULO II	
2. Nuevas formas de contratación laboral a partir de la globalización.....	7
2.1. Generalidades.....	7
2.2. El tratado de libre comercio y el derecho del trabajo.....	27
CAPÍTULO III	
3. La solidaridad y la globalización.....	31
3.1. Planteamiento del problema.....	31
3.2. Análisis de sus consecuencia.....	48
CONCLUSIONES.....	53
RECOMENDACIONES.....	55
BIBLIOGRAFÍA.....	57



INTRODUCCIÓN

El Artículo 5 del Código de Trabajo señala, que el patrono queda obligado solidariamente por la gestión de aquel intermediario para con el o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables". A esta situación se le conoce como: "solidaridad". Esta, objeto fundamental del presente tema, constituye una de las figuras que se prevé como de las más recurrentes o aplicables para los casos consecuentes a Empresas extranjeras que utilizan mano de obra nacional.

Es el caso que, por medio de intermediarios, las empresas extranjeras e inclusive las transnacionales, optan por contratar trabajadores guatemaltecos. Situación que se avizora muy posible con la aplicación de tratados de libre comercio entre las naciones, tal el caso del próximo a aplicarse en los países centroamericanos, manifestación indudable del proceso de globalización económica que se esta dando a todo nivel.

Para estos casos, el del intermediario, el Código de Trabajo establece la existencia de un vínculo entre el intermediario y el empleador, que los sujeta solidariamente para efectos de las obligaciones contraídas con los trabajadores. Y tal como se indicó en el primer párrafo a esto es a lo que denomina la doctrina laboral como: "solidaridad".



La problemática a este hecho, se presenta porque el Código de Trabajo no regula los casos en que el empleador es extranjero.

Puede suceder que una empresa necesite incluso en ejercicio de sus facultades de mando, enviar a sus trabajadores a otro país en el que también tienen actividades, como sucede con el caso de las petroleras.

En los casos planteados, el empleador podría alegar que dicha legislación no se le puede aplicar porque el intermediario es el responsable, por cualquier norma de derecho internacional privado que le beneficie.

Actualmente empresas como Telefónica, Bellsouth, Televisión Azteca, y una gran cantidad de entidades que se dedican a los sistemas de computación, realizan no solo este tipo de contratación, sino también ese movimiento de personal.

La presente investigación se ha dividido en tres capítulos, el primero de los cuales sirve para exposición de la solidaridad en el derecho laboral guatemalteco; el segundo para expresar las nuevas formas de contratación a partir de la globalización, para que finalmente el capítulo tercero establezca la relación entre la solidaridad y la globalización.



La hipótesis en la presente investigación consistió en la afirmación acerca de que la solidaridad es importante, puesto que es la institución por medio de la cual, se puede proteger el pasivo laboral frente a la insolvencia del patrono o el intermediario, especialmente en cuanto a fenómenos como la globalización económica que permiten el ingreso de empresas, empleadores e intermediarios extranjeros, frente a lo que la ley laboral guatemalteca debe aplicarse en igual medida que en el caso de que estos sean nacionales.

Para confirmar la mencionada hipótesis, fue preciso evidenciar que la importancia de la solidaridad en materia laboral, con respecto a la globalización económica, consiste en garantizar el pago de las prestaciones a los trabajadores aún y cuando sea contratado por un intermediario laboral, de igual o distinta nacionalidad. Así como se demostró la necesidad de ampliar la protección para la cual se regula la solidaridad en la legislación laboral guatemalteca, frente al fenómeno de la globalización económica.



CAPÍTULO I

1. La solidaridad en el derecho laboral

1.1. Definición de solidaridad

Esta garantía que ha sido creada con el afán de proteger al trabajador frente a las arbitrariedades del empleador que se dan por diferentes circunstancias como cuando cambia de dueño la empresa donde labora el trabajador, es precisamente allí donde surge la solidaridad patronal encaminada a respaldar al trabajador en sus intereses. Es necesario aclarar que no se está poniendo énfasis en la sustitución patronal, sino más bien en que cuando ocurre por ejemplo esta misma, lo que debe prevalecer entre ambos sujetos, patrono sustituto y patrono sustituido, es precisamente la solidaridad, así como entre intermediario y patrono.

En sentido general se dice que es: “Adhesión circunstancial a la causa o a la empresa de otros. En Derecho, modo de derecho u obligación in sólido”¹. En sentido estricto, “la solidaridad es una categoría de derecho laboral que tiene por objeto garantizar los derechos económicos del trabajador y el obrero, por medio establecer un vínculo que en materia del ámbito nacional se señala como vinculación económica, entre el empleador y el intermediario, con el objeto de

¹ Real Academia de la Lengua, **Diccionario de la lengua española**, pág. 489.



probarse la relación existente entre ambos, y la obligación solidariamente compartida para con el trabajador.

En Guatemala, la Inspección General de Trabajo es de la opinión de incluir en sus conceptos el término vinculación económica, que no es más que la expresión concreta de la prueba hacia la solidaridad que se deben los sujetos mencionados. Por la solidaridad, un trabajador no puede quedar desprotegido ante la contratación por un intermediario, pues debe existir para la clase obrera la certeza de que ante sus derechos existe un responsable directo”².

“Vínculo obligacional que se establece legalmente entre dos sujetos, por medio del cual ambos quedan sujetos a ciertos deberes en común”³.

En el caso de la presente cita, el autor señala que por solidaridad se debe entender que dos sujetos están vinculados a una misma obligación o deber, lo cual puede entenderse como el vínculo que surge entre un empleador y un intermediario en relación con el trabajador contratado. Es decir, los deberes en común del intermediario y el patrono para con el trabajador, consiste en la obligación dineraria y beneficios económicos establecidos en el Código de Trabajo.

² López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal**, pág. 126.

³ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, pág. 426.



1.2. Características:

La solidaridad patronal se encuentra establecida como un derecho constitucional del trabajador lo cual nos da la pauta de que este derecho opera por y sobre todo el ordenamiento jurídico en nuestra legislación.

Es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia. Se regirá por las siguientes normas fundamentales:

Sin perjuicio de la responsabilidad principal del obligado directo y dejando a salvo el derecho de repetición, la persona en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio será responsable solidaria del cumplimiento de las obligaciones laborales, aunque el contrato de trabajo se efectúe por intermediario;

Además de ser un derecho constitucional conforme lo hemos señalado, nuestra normativa laboral.

La solidaridad patronal es una institución eminentemente protectora de los derechos del trabajador lo cual responde al espíritu social de la legislación laboral y esta dada para garantizar al trabajador en sus derechos, los cuales por ningún concepto pueden ser desconocidos; de allí que la responsabilidad solidaria de los



representantes del empleador es ineludible, quedándole lógicamente a ellos el derecho para reclamar a aquel el pago que hubieren efectuado por las obligaciones no cumplidas. La premisa de que así el trabajador haya celebrado el contrato con el anterior representante de una empresa no inhibe de la responsabilidad a quien actualmente ejerce las funciones de Gerente o cualquier otro cargo de dirección y administración tal como lo establece el Artículo citado. Con respecto a este tema de la dirección y administración a criterio de Carlos Vela Monsalve nuestra legislación laboral es una copia literal de la normativa mexicana, pero nuestro legislador al momento de redactar este artículo escogió dirección y administración y no simplemente dirección o administración, tal como lo hace la ley mexicana con lo cual desmejoramos el modelo, ya desde el punto de vista doctrinario, pues es muy defendible, la tesis que basta, por la naturaleza misma de estas funciones, ejercer o solo la dirección, o solo la administración.

Según Carlos Niquinga Castro, "representantes del empleador" estos solo tienen relaciones funcionales administrativas con el trabajador, no tiene otras, no las tiene para firmar contratos de trabajo porque en el momento que firma bajo el simple mandato legal de responsabilidades derivadas del contrato y que el concepto de "solidaridad patronal" encerrada en dicho artículo no es una solidaridad obligacional. Posición que no se puede aceptar de ningún modo porque atenta contra el principio y razón de ser de la solidaridad conforme lo ha manifestado la Corte Suprema de Justicia y expusimos anteriormente "...la solidaridad tiene como principio y razón de ser la protección y amparo al



trabajador...". Entonces llegaríamos a la descabellada idea de que el trabajador Juan Pérez firma un contrato de trabajo con un representante patronal que ejerce funciones de dirección y administración de la empresa, y por no tener autorización específica para firmar contratos de trabajo por cualquier circunstancia el trabajador no tendría ¿a quién reclamar?, realmente causaría verbi gracia esta situación, ¿en donde queda la justicia?, ¿el bien común? ¿estaríamos en un estado de derecho? Frente a estas interrogantes no nos queda mas que decir y afirmar con franqueza que la solidaridad allí establecida atañe a todos los que ejercen funciones de dirección y administración o hallan firmado contratos de trabajo sin autorización.

El autor Julio Cesar Trujillo al afirma que "esa norma es aplicable a toda asociación de hecho o comunidad por no constituir una persona jurídica distinta de sus integrantes no puede contraer obligaciones ni asumir responsabilidades con los trabajadores y solo así puede hablarse de dos o mas trabajadores, esto es dos o mas personas o entidades por cuenta u orden de los cuales se prestan los servicios, en tanto que en el caso de una asociación o sociedad no hay mas que un empleador, la entidad por cuenta u orden de la cual se presta el servicio."⁴

⁴ **El derecho laboral**, pág. 35.





CAPÍTULO II

2. Nuevas formas de contratación laboral a partir de la globalización

2.1. Generalidades

Dentro de las nuevas formas de contratación laboral, partiendo de la globalización, encontramos que modernamente debemos de tomar en consideración lo que a menudo visualizamos en el mundo moderno para la contratación laboral tomando como punto de partida la globalización.

Dentro de esta visión tanto el capitalismo como el neoliberalismo detectaron que dentro de los avances en los diferentes países se tomo como base la globalización para lograr las nuevas formas de contratación laboral que hoy por hoy se pueden determinar y darles vida por medio del telecontrato o los contratos vía internet en los cuales la presencia de patronos y trabajadores ya no es visible materialmente.

“La globalización es a menudo vista como un proceso global de occidentalización. En este punto, parece existir acuerdo, tanto entre muchos de sus propulsores como en sus detractores. Aquellos que tienen una visión



radicalmente optimista de la globalización, la visualizan como una contribución maravillosa de la civilización occidental al mundo”⁵.

Desde la perspectiva opuesta, la dominación Occidental-a veces concebida como la continuación del Imperialismo Occidental-es el demonio de la partida., visualiza un mejoramiento y contribución al planteamiento de la globalización.

En esta visión, el capitalismo contemporáneo, conducido y dirigido por los países occidentales de Europa y Norte América, han establecido reglas de comercio y de los negocios que no sirven a los intereses de los pobres del mundo.

Pero, ¿es realmente la globalización una nueva maldición Occidental? de hecho, no es nueva ni necesariamente Occidental. Y no es una maldición.

Por miles de años la globalización ha contribuido al progreso del mundo a través de los viajes, el comercio, la migración, la expansión de las influencias culturales y la diseminación del conocimiento y el entendimiento (incluidos la ciencia y la tecnología).

“Las diversas vías de la globalización, estas relaciones globales a menudo han sido muy eficaces para el avance de diferentes países. No han tomado necesariamente la forma de un aumento de la influencia Occidental. Es más, los

⁵ Monterroso, Guillermo. **El reto del derecho del trabajo frente a la globalización**, pág. 112.



agentes activos de la globalización a menudo se han localizado lejos de Occidente”⁶.

Como ilustración, considérese el mundo al principio del último milenio y no en su fin, como es común. Alrededor del año 1.000 después de Cristo, el alcance global de la ciencia, tecnología y las matemáticas estaba cambiando la naturaleza del viejo mundo. Pero su propagación era, en gran medida, en la dirección opuesta a la que hoy vemos.

Tecnología de punta, año 1.000 después de Cristo La tecnología de punta en el mundo del año 1.000 después de Cristo incluía el papel, la imprenta, la ballesta, la pólvora, el puente de acero suspendido, la brújula, la carretilla y el ventilador. Hace un milenio, estos elementos eran usados en forma común y extendida en China y prácticamente desconocidos en el resto del mundo. La globalización los propagó a través del mundo, incluyendo a Europa.

“Un movimiento similar, de influencia del Oriente sobre Occidente, ocurrió en las matemáticas. El sistema decimal emergió y se desarrollo en la India entre el siglo segundo y el sexto. Fue usado por los matemáticos árabes poco después”⁷.

⁶ **Ibid.**

⁷ Juárez, Erick. **El avance del libre comercio**, pág. 47.



Estas innovaciones matemáticas llegaron a Europa fundamentalmente en el último cuarto del siglo décimo, y comenzaron a tener un impacto en los comienzos de último milenio, jugando un papel importante en la revolución científica que ayudo a transformar a Europa.

Del este a Europa los agentes de la globalización no son ni europeos ni occidentales, ni necesariamente están relacionados con la dominación Occidental. Es más, Europa sería mucho más pobre económicamente, culturalmente y científicamente sí en la época mencionada hubiese resistido la globalización de las matemáticas, ciencia y tecnología.

Y hoy, el mismo principio es válido, aunque en la dirección contraria (del Occidente al Oriente). Rechazar la globalización de la ciencia y tecnología por que ella representaría la influencia Occidental y del imperialismo, no sólo significaría ignorar contribuciones globales, extraídas desde muchas partes del mundo, que están sólidamente detrás de la así llamada ciencia y tecnología occidental, sino además, sería una decisión estúpida desde el punto de vista práctico, dado la importancia y extensión de los beneficios que todo el mundo puede extraer de este proceso.

“Rompiendo las fronteras ciertamente, el Renacimiento, la Ilustración y la Revolución Industrial fueron grandes logros, y ellos ocurrieron fundamentalmente en Europa, y luego en América. Sin embargo, muchos de estos desarrollos se



nutrieron de la experiencia del resto del mundo, y no estaban confinados a las fronteras de una civilización Occidental aislada”⁸.

Nuestra civilización global es una herencia mundial, no sólo una colección de culturas locales aisladas. Cuando un matemático moderno en Boston invoca un algoritmo para solucionar un problema computacional difícil, puede que no este consciente de que está conmemorando al matemático Árabe Mahommad Ibn Musa-al-Khwarizmi, que floreció en la primera mitad del siglo nueve. (“La palabra “algoritmo” se deriva del nombre al-Khwarizmi”⁹).

La raíz de las matemáticas existe una cadena de relaciones intelectuales que ligan las matemáticas y la ciencia Occidental, a un conjunto de distinguidos practicantes no occidentales, de los cuales al-Khwarizmi es un ejemplo. (El término “álgebra” se deriva del título de su famoso libro Al-Jabr wa-al-Muqabilah).

Es más, al-Khwarizmi fue uno de los muchos contribuyentes no occidentales cuyos trabajos influenciaron al Renacimiento europeo y, luego, a la Ilustración y la Revolución Industrial. El Occidente tiene todo el crédito por los destacados logros que ocurrieron en Europa y la América europeizada, pero la idea de una concepción occidental inmaculada es una fantasía.

⁸ **Ibid.**

⁹ **Diccionario de la lengua española**, pág. 43.



“Gutenberg vía Beijing el primer libro impreso fue un tratado en sánscrito indio traducido al chino por un medio turco. El libro, Vajracchedika Prajnaramitastra (a veces referido como “El Diamante Sutra”), es un viejo tratado de Budismo”.¹⁰

Fue traducido al chino del sánscrito en el siglo quinto por Kumarajiva, un “scholar” medio indio y medio turco que vivió en una región oriental del Turkistan llamada Kucha, pero que luego migró a China. Se imprimió cuatro siglos después, en el 868 después de Cristo. Todo esto, que involucra a China, Turquía y la India, es una forma de globalización donde el Occidente no aparece.

Por todo esto es que, en mi opinión, la idea según la cual la globalización de las ideas y de las prácticas debe ser implementada y manejada a la optimización de las nuevas formas de contratación laboral vía la globalización moderna al tenor de lo que expresa el Artículo 5 del Código de Trabajo, porque implican la temida Occidentalización, esta tan fuera de lugar.

Los peligros de un diagnóstico equivocado Esa idea sólo incita las tendencias parroquiales y socava la posibilidad de la objetividad en la ciencia y el conocimiento. No sólo es contraproducente en sí misma. Dadas las interacciones globales a través de la historia, también puede ser una causa para que las

¹⁰ Juárez. **Ob. Cit.**, pág. 48.



sociedades no occidentales se “disparen a sí mismas en el pie” aun el precioso “pie cultural”¹¹.

La globalización es a menudo vista como una transformación global de occidentalización. En este punto, parece existir acuerdo, tanto entre muchos de sus propulsores como en sus detractores. Aquellos que tienen una visión radicalmente optimista de la globalización la visualizan como una contribución maravillosa de la civilización occidental al mundo.

El moderno mundo globalizado nos abre las puertas en una nueva forma de contratación laboral.

En el mundo capitalista contemporáneo, conducido y dirigido por las grandes potencias económicas de Europa y Norte América, han establecido reglas de comercio y de los negocios que demeritan a los intereses de los pobres del mundo.

Pero, ¿es realmente la globalización una nueva maldición Occidental? de hecho, no es nueva ni necesariamente Occidental. Y no es una maldición.

Por miles de años la globalización ha contribuido al progreso del mundo a través de los viajes, el comercio, la migración, la expansión de las influencias

¹¹ Monterroso. **Ob. Cit.**, pág. 112.



culturales y la diseminación del conocimiento y el entendimiento (incluidos la ciencia y la tecnología).

En las diversas vías de la globalización estas relaciones globales a menudo han sido muy eficaces para el avance de diferentes países. No han tomado necesariamente la forma de un aumento de la influencia Occidental. Es más, los agentes activos de la globalización a menudo se han localizado lejos de Occidente.

“Como ilustración, considérese el mundo al principio del último milenio y no en su fin, como es común. Alrededor del año 1.000 después de Cristo, el alcance global de la ciencia, tecnología y las matemáticas estaba cambiando la naturaleza del viejo mundo. Pero su propagación era, en gran medida, en la dirección opuesta a la que hoy vemos.

Tecnología de punta, año 1.000 después de Cristo La tecnología de punta en el mundo del año 1.000 después de Cristo incluía el papel, la imprenta, la ballesta, la pólvora, el puente de acero suspendido, la brújula, la carretilla y el ventilador. Hace un milenio, estos elementos eran usados en forma común y extendida en China y prácticamente desconocidos en el resto del mundo. La globalización los propagó a través del mundo, incluyendo a Europa.”¹²

¹² **Ibid.**



Un movimiento similar, de influencia del Oriente sobre Occidente, ocurrió en las matemáticas. El sistema decimal emergió y se desarrolló en la India entre el siglo segundo y el sexto. Fue usado por los matemáticos árabes poco después.

Estas innovaciones matemáticas llegaron a Europa fundamentalmente en el último cuarto del siglo décimo, y comenzaron a tener un impacto en los comienzos de último milenio, jugando un papel importante en la revolución científica que ayudó a transformar a Europa.

De esa manera la globalización ha influido en la implantación del Tratado de Libre Comercio y su incidencia en el Derecho del Trabajo, tomando en cuenta lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo.

Aunque los empresarios de Guatemala lamentan que el país no pondrá en marcha el Tratado de Libre Comercio (TLC) con EE.UU. el próximo 1 de marzo, como lo hará El Salvador, sostienen que es una señal de que el acuerdo pronto será una realidad en todos los países firmantes y es un claro mensaje para sus detractores: “no hay marcha atrás”¹³.

¹³ **Prensa Libre**, Guatemala, 3 de marzo de 2006, pág. 12.



Aunque originalmente las autoridades del Departamento de Comercio de EE.UU. habrían incluido a Nicaragua en la lista, esta nación no completó a tiempo las reformas legales para darle luz verde al acuerdo.

Tal es el caso de Guatemala, que si bien ha generado frustración en la comunidad empresarial del país, “nos envía el mensaje de que ya no hay marcha atrás”¹⁴, explica Carolina Castellanos, directora ejecutiva de la Cámara de Comercio Americana en Guatemala (AmCham).

“Nos complace que el tratado entre en vigor pronto, desmintiendo una vez más a sus detractores, quienes habían manifestado que nunca sería una realidad. Castellanos llamó al Gobierno a acelerar las reformas legales que impiden la implementación en el país. Enrique Lacs, viceministro de Economía, explicó que el país podrá adherirse al tratado en los meses de abril o mayo, todo dependerá de los avances que tengan las leyes en el Congreso. Guatemala necesita aprobar la Ley Marco del TLC, que tiene un dictamen favorable por algunos diputados, pero no ha sido aprobada por el pleno. Lacs también descartó que la vigencia del TLC en El Salvador, pueda generar una triangulación del comercio, es decir productos de EE.UU. que lleguen a Guatemala sin pagar impuestos.”¹⁵

¹⁴ **Ibid.**

¹⁵ **Ibid.**



La moderna doctrina laboral tomando como punto de partida las influencias mundiales en cuanto a la globalización la ciencia y la tecnología, ha creado los elementos básicos para tender a una nueva forma de contratación de la mano de obra con los avances alcanzados en el siglo XXI, que con el tiempo se perfeccionó y fue depurándose hasta llegar a formas modernas de contratación globalizada.

“Estas modificaciones o transformaciones impregnadas al derecho laboral van aparejadas a ciertas circunstancias, tales como: a) La globalización de la economía; b) La transformación tecnológica asombrosa, que ha cambiado sustancialmente la forma de producción y de comercialización; c) el desempleo, que se ha extendido en caso todos los países, por diversas razones; y d) el auge de la ideología neoliberal, que ha sido difundida en todo el orbe e impulsada por los Organismos internacionales de crédito.”¹⁶

La solidaridad como lo indica el Artículo 5 del Código de Trabajo vigente, el intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más empleados, para que ejecute cualquier trabajo en beneficio de un patrono obligándose este solidariamente, entendiéndose que este indicativo de solidaridad tiene un ligamen entre patrono y trabajador quienes desde ese momento responden mancomunadamente, al tenor de lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, reglamentos y

¹⁶ Revista del colegio de abogados y notarios de Guatemala, pág. 173.



disposiciones que puedan ser aplicables al presente caso, haciendo constar que no debemos de equivocar la característica del intermediario y sí de patrón, el sujeto que se encargue u obligue por contrato de trabajo que vaya a ejecutar con capitales y equipos propios. Por lo tanto la institución de la solidaridad en el campo jurídico laboral amarra a la persona que contrata en nombre propio a uno o más trabajadores para que ejecute labores que eran en beneficio del denominado en este caso, patrono.

Según estatuye el Artículo 6 del Código de Trabajo, sólo mediante resolución de autoridad competente basada en ley, además de que debe ser dictada por motivo de orden público o de interés nacional, es que puede limitarse a una persona su derecho al trabajo. Por lo tanto, ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que prefiera.

No se entiende limitada la libertad de trabajo cuando las autoridades o los particulares actúan en uso de los derechos o en cumplimiento de las obligaciones que prescriben las leyes, es decir, de todas las facultades que les concede el Código de Trabajo. Los patronos no pueden ceder o enajenar los derechos que tengan en virtud de un contrato o relación de trabajo, ni proporcionar a otros patronos, trabajadores que hubieren contratado para sí, sin el consentimiento claro y expreso de dichos trabajadores, en cuyo caso la sustitución temporal o definitiva del patrono, no puede afectar los contratos de trabajo en perjuicio de éstos. No



queda comprendida en ésta prohibición, la enajenación que el patrono haga de la empresa respectiva.

El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. Toda vez que por un lado la persona lo necesita para sobrevivir, sobre todo en un régimen económico como el que se practica en Guatemala, y por otro lado, no hay que olvidar que el trabajo de cualquier ciudadano contribuye en una buena medida al desarrollo del país, por lo que se necesita y por ende se impone a los habitantes del país como una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social. Por ello los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

Primero que nada el derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna; todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley; igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;

Por otro lado hay obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo; y sobre



el salario existe inembargabilidad. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;

Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley; La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo. Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador; y existe derecho del



trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados; así como derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo;

Se tiene además, obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;

También se debe protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso



retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica;

Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menor en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.

Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad; El Estado debe protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales; y preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones.

Empleadores y trabajadores deben procurar el desarrollo económico de la empresa para beneficio común; Existe además obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando



despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea. Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;

Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.



Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo; el establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia; si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y el Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

Como tutelaridad, regulada también en la Constitución Política de la República de Guatemala se encuentra que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y



atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.

Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.

La Carta Magna, reconoce el derecho de huelga y paro ejercido de conformidad con la ley, después de agotados todos los procedimientos de reconciliación. Estos derechos podrán ejercerse únicamente por razones de orden económico-social. Las leyes establecerán los casos y situaciones en que no serán permitidos la huelga y el paro.

El Estado, a través de las entidades específicas, apoyará la planificación y construcción de conjuntos habitacionales, estableciendo los adecuados sistemas de financiamiento, que permitan atender los diferentes programas, para que los trabajadores puedan optar a viviendas adecuadas y que llenen las condiciones de salubridad.

Los propietarios de las empresas quedan obligados a proporcionar a sus trabajadores, en los casos establecidos por la ley, viviendas que llenen los requisitos anteriores.



Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva.

Se tienen, según la Constitución Política de la República de Guatemala como *nulas ipso jure* y no obligan a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

Por todo esto es que, en mi opinión, la idea según la cual, la globalización de las ideas y de las prácticas debe ser implementada y mejorada en beneficio de la contratación laboral.



2.2. El tratado de libre comercio y el derecho del trabajo

El comercio internacional precisa de Acuerdos y Tratados entre países. En los tiempos modernos, esto no solo es una práctica sino una tendencia. No obstante, aunque se ofrezcan modificaciones que algún beneficio importen a las partes de dichos convenios, es claro asimismo que Tratados como el de Libre comercio modificará gran parte del andamiaje jurídico y la estructura legislativo laboral especialmente, a lo interno de las naciones firmantes. Entre estas modificaciones se tienen específicas afectaciones a las condiciones de prestación del servicio en materia de Trabajo. Particularmente el denominado *ius variandi*, podrá variar al punto de liberar a la parte patronal en sus facultades, más allá de las restricciones otrora establecidas en el Artículo 20 del Código de Trabajo, y eventualmente conculcando los derechos del trabajador de nacionalidad guatemalteca.

Es un hecho que se viven tiempos de globalización, así como es la inminencia en la aplicación para los países de Centroamérica, del Tratado de Libre Comercio TLC, con Estados Unidos de América.

Siendo un riesgo para la economía de los centroamericanos, el principal argumento en la presente investigación surge de la inquietud de alertar sobre los



aspectos técnico legales en los que el Tratado de Libre Comercio TLC, a firmarse con Estados Unidos de América, deviene inconstitucional.

Esos aspectos aludidos como técnico legales, los constituyen las barreras arancelarias y no arancelarias, de las cuales se haya desprovisto dicho Tratado.

En apariencia se podría confundir lo mencionado con una contradicción. Es decir, que deban establecerse barreras en un tratado en el que se privilegia el libre comercio.

Es claro que las barreras en un tratado de libre comercio deban ser el principal objeto de eliminación. En otras palabras, “el Estado de Guatemala permite el ingreso de manufacturas extranjeras sin ningún tipo de arancel, limitación o restricción, a cambio de recibir el mismo trato para los productos que hospedarán para la venta en el territorio de los Estados partes en el Tratado. No obstante, y toda vez que se trata de un Instrumento internacional de comercio sin plazo, ese compromiso adquirido por la Nación, ata peligrosamente de manos al Estado, y finalmente puede poner en jaque a la economía”¹⁷.

Se contempla dejar sin arancel algunos productos como el arroz, frijol, maíz amarillo, leche, azúcar y otros productos básicos. Si en un futuro, se viera afectada la balanza entre exportaciones e importaciones, el Estado de Guatemala una vez signado y en vigencia el Tratado de Libre Comercio TLC, no podría

¹⁷ Juárez. **Ob. Cit.**, pág. 53.



revertir el proceso y establecer el mas mínimo arancel, limitación o restricción al ingreso de aquellos productos manufacturados en Estados Unidos de Norteamérica, por ejemplo.

Como prueba de esta situación, se tiene la experiencia de México, país que soporta efectivamente, el impedimento de aplicar aranceles a productos de manufactura estadounidense, viéndose en más de una ocasión, en clara desventaja. Por otro lado se tiene a Australia, quien al firmar el Tratado de Libre Comercio TLC, con Estados Unidos de América, estuvo atento a dejar la posibilidad de reactivar algunas barreras arancelarias y no arancelarias.

Por lo tanto, con la investigación propuesta se pretende advertir acerca de la necesidad de establecer algunos mecanismos que permitan al Estado de Guatemala, eventualmente y de acuerdo a ciertas condiciones, la aplicación o reactivación de determinadas barreras arancelarias y no arancelarias, en el Tratado de Libre Comercio TLC, entre los países de Centroamérica con Estados Unidos de América.





CAPÍTULO III

3. La solidaridad y la globalización

3.1. Planteamiento del problema

El comercio internacional precisa de Acuerdos y Tratados entre países. En los tiempos modernos, esto no solo es una práctica sino una tendencia. No obstante, aunque se ofrezcan modificaciones que algún beneficio importen a las partes de dichos convenios, es claro asimismo que Tratados como el de Libre comercio modificará gran parte del andamiaje jurídico y la estructura legislativo laboral especialmente, a lo interno de las naciones firmantes. Entre estas modificaciones se tienen específicas afectaciones a las condiciones de prestación del servicio en materia de Trabajo. Particularmente el denominado *ius variandi*, podrá variar al punto de liberar a la parte patronal en sus facultades, más allá de las restricciones otrora establecidas en el Artículo 20 del Código de Trabajo, y eventualmente conculcando los derechos del trabajador de nacionalidad guatemalteca.

La apertura del comercio mundial a las exigencias de globalización planetaria, pueden no resultar tan perjudiciales como se ha creído en materias como cultura, arte y educación. En cambio, en materia de Derecho del Trabajo habrá muchos cambios, y algunos de estos afectarán instituciones de mucha



tradición, tales como el tema objeto de estudio de la presente propuesta de investigación, el *ius variandi*, facultad de mando y sus manifestaciones, que es el derecho a modificar dentro de ciertos límites, las condiciones de trabajo. También se comprende en este, la potestad disciplinaria y la facultad o potestad premial (de precio).

Por lo visto, es preciso revisar la institución del *ius variandi* de frente a los acuerdos de libre comercio, tales como el Tratado entre los países centroamericanos y Estados Unidos, que incluirá en breve plazo a la República Dominicana, con el objeto de evidenciar las fundamentales afectaciones a la clase trabajadora del país. Esto además se convierte en el principal argumento que justifica llevar a cabo la presente propuesta de investigación, que con base en el método científico enfatice el hecho de que el *ius variandi* será modificado en el sentido de ampliar las facultades de mando de la parte patronal, conculcando el derecho de los trabajadores guatemaltecos.

“Hoy por hoy, el Derecho del Trabajo pareciera estar ante un predicamento: la aplicación de postulados ortodoxos de la teoría económica neoclásica pretende plantear una disyuntiva fundamental entre la obtención de crecimiento económico y una mayor igualdad social, en el sobreentendido que dicho crecimiento está regido por reglas económicas objetivas, neutras y racionalmente implementables, ajenas a fines políticos externos que dificultan la actividad económica con la promoción de derechos sociales. Cualquier intervención correctiva basada en la

protección de derechos, por tanto, sólo será consecuencia de la confusión de equiparar derechos y libertades políticas con igualación de estatus y acortamiento de las distancias económicas. El reconocimiento de derechos impediría y finalmente ahogaría la operación de las leyes naturales del intercambio. Bajo este paradigma, la economía presenta un principal y único objetivo en el crecimiento de la producción y la eficiencia económica, aunque ello traiga consigo mayor desigualdad. ¿qué objetivo, entonces, fijar para el Derecho: cooperación en la creación de riqueza o reconocimiento de derechos sociales? ¿el Derecho como instrumento para garantizar la eficiencia económica o para garantizar que el funcionamiento económico otorgue resultados equitativos?”¹⁸

Tal disyuntiva no es, en rigor, del todo aplicable al Derecho del Trabajo, que desde su origen no ha dejado de reconocer las necesidades del rendimiento económico y de funcionamiento del sistema capitalista de producción y acumulación, otorgando al empleador amplios poderes jurídicos para dirigir y disponer del trabajo contratado bajo subordinación. La novedad está en proponer que la racionalidad económica ahora necesita una disminución de derechos en el trabajo, un abstencionismo normativo y una individualización en las relaciones laborales; que las posibilidades de éxito o fracaso empresarial dependen, en buena medida, del contenido y profundidad de los derechos asociados al trabajo. Tal aspiración rompe el equilibrio que, hasta ahora, se ha mantenido latente en el trabajo asalariado: protección jurídica para la subordinación laboral.

¹⁸ **Ibid**, pág. 53.



Si bien el Derecho del Trabajo reconoce y perpetúa el sistema capitalista, al mismo tiempo considera que el acuerdo contractual con el que se verifica la transacción mercantil entre el oferente de trabajo y el que lo demanda no garantiza la libertad individual del trabajador ni asegura que el acuerdo tenga resultados legítimos y socialmente deseables. Los resultados de dicha transacción no son justos para el Derecho y deben redistribuirse, mediante un sistema institucional de derechos ciudadanos económicos y sociales, cuya legitimidad no depende de que sean funcionales al desempeño empresarial exitoso, sino deviene como contenido necesario de la propia ciudadanía, que permite que todos accedan al aprovechamiento del desarrollo económico y que, al ser protegidos por el Estado, están llamados a operar como solución a situaciones sociales no resueltas por el funcionamiento del mercado. El reconocimiento de estos nuevos derechos ciudadanos no sólo opera como ayuda económica que garantiza cierta seguridad material para el trabajador y su familia; la incorpora a un orden de derechos. Precisamente, de un tiempo a esta parte, cobran fuerza los cuestionamientos al Derecho del Trabajo que apuntan a criticar su poca cooperación en la realización de objetivos económicos que aparecen como necesarios para que el crecimiento de la economía no deje de producir puestos de trabajo.

“En efecto, el Derecho Laboral se ha prestado para ser utilizado como técnica regulatoria disponible para adecuaciones normativas sobre la marcha, sin una previa y sistemática reflexión sobre los alcances que esa adaptación supone. La idea fuerza ha sido que la legislación laboral debe facilitar la ocupación

empresarial de mano de obra, en un escenario en que parece difícil remontar índices permanentes de desempleo. Pero poco se ha dicho sobre la instrumentalización que supone para el Derecho crear normas con miras a un objetivo inmediato, bajo una retórica del presente, que posterga indefinidamente una visión de largo plazo y que, por añadidura, busca un fin tan inestable e inseguro como es un pretendido impacto positivo sobre los índices de empleo, que depende de un sin número de factores y más aún en la actualidad, en que grandes transformaciones estructurales están en curso a nivel global. Si los índices de empleo que puede exhibir una economía son variables y a lo más permiten afirmar una tendencia, por lo demás periódicamente revisable, es ilusorio plantear como objetivo de política legislativa un impacto permanente y sostenido sobre el empleo, incluso si se tuviera certeza del resultado que se conseguirá con la implantación de cierta legislación, cosa que, hasta ahora, no ha sido comprobada. En efecto, la intensa exigencia económica de que la legislación laboral opere como un facilitador empresarial en la creación de empleo no ha ido acompañada de estudios de campo que permitan apreciar claramente la dimensión y permanencia de los esperados efectos reactivadores de la ley laboral sobre el empleo. Los estudios disponibles abundan en consideraciones teóricas y en datos comparativos que difícilmente arrojan conclusiones definitivas, toda vez que el empleo es resultado de un conjunto de múltiples variables y no puede aprehenderse sino como objetivo inestable de una política pública en permanente revisión actualización”¹⁹.

¹⁹ Ibid.



En realidad, no se ha demostrado hasta ahora que haya correlación directa y determinada entre el nivel de la tasa de desempleo y la envergadura de la protección laboral y social. Países con alto grado de protección social exhiben bajas tasas de desempleo e inversamente, países con poca protección social reflejan tasas elevadas de desempleo, “lo que viene a ratificar que los sistemas normativos laborales son resultados de procesos sociales e históricos por lo que diversos sistemas han dado diferentes resultados en diferentes países”²⁰. Podría tal vez hablarse de tendencias generales relacionando en perspectiva legislaciones laborales y resultados económicos observables, pero haciendo abstracción de una serie de factores propiamente económicos que se sabe que sí repercuten claramente sobre los niveles de empleo y aun así las conclusiones no serían definitivas.

La ausencia de resultados contrastables en la práctica revela que la utilización de la legislación laboral como una política de empleo responde a postulados específicos sobre la supuesta rigidez de las relaciones de trabajo y la naturaleza y envergadura de las facilidades que adeuda la norma jurídica al desempeño empresarial, ambos temas abarcados en el siempre presente debate sobre la flexibilización laboral. Se trata de opciones conceptuales fijadas antes de observar los efectos reales de los ajustes legales y que exhiben una indiferencia teórica con la evidencia disponible, lo que por otra parte es una constante de cierto pensamiento económico contemporáneo. El análisis económico de los efectos de

²⁰ Monterroso. **Ob. Cit.**, pág. 112.

las leyes obtiene más bien la formulación de modelos explicativos de la realidad para, a partir de ellos, elaborar predicciones que exhiben, en la práctica, una reducida capacidad descriptiva, que no acoge la amplia gama de variables que de hecho condicionan la efectividad de los mandatos legales. Priman las evaluaciones, con estudios teóricos realizados a partir de una maqueta que representa la estructura de la economía tal y como se la representa un economista. Luego, se eligen las hipótesis que parecen adecuadas. Estos análisis no son estudios empíricos de los costos del trabajo y sus efectos sobre el empleo, sino un juego de ecuaciones puramente matemáticas, que reflejan una visión liberal de la economía como un conjunto de mercados perfectos y basados en parámetros no medidos sino postulados.

“La evidencia disponible apunta más bien a que con el ajuste legislativo lo que se obtiene es una transformación de la estructura del empleo, desde puestos de trabajo estables a empleos inestables y de bajos salarios, para uso empresarial adaptado a las propias necesidades que la demanda y los negocios requieran”²¹.

No es propiamente más empleo lo que se logra, sino un aumento en la tasa de cambios de empleo, de tal modo que baja el tiempo promedio de permanencia en el empleo y el tiempo promedio de desempleo, pero sube la cantidad de despidos. En otras palabras, la magnitud y rapidez del flujo de personas que entran y salen del empleo o desempleo se incrementa, con una obtención de

²¹ **Ibid**, pág. 113.

tiempos más cortos de desempleo, pero también tiempos más cortos de empleo. En definitiva, los indicios conocidos apuntan a que, con una disminución de la legislación laboral, efectivamente se logra una flexibilización en el trabajo, pero no un incremento absoluto en la creación de empleo; en vez de impulsar el empleo global, lo que se observa es un traspaso de empleo a puestos de trabajo temporales o de duración fija. Estas modalidades de trabajo sin estabilidad permiten la contratación empresarial en periodos de auge, pero a la vez facilitan y abaratan el despido en periodos de contracción; de allí que en una perspectiva de transcurso del tiempo no se verifiquen mejoras sustanciales en el promedio de nivel de empleo: se permite que más personas se ocupen en momentos de bonanza económica, pero con un efecto destructivo sobre las fuentes de empleo permanente, que se transforman en empleos temporales e inestables sin derecho a una compensación por antigüedad al momento del despido.

Las normas jurídicas no tienen como objetivo directo la creación de empleos y su apoyo a la creación de puestos de trabajo es más bien de segundo orden. Tal objetivo corresponde a la política económica y no a la ley. El marco jurídico institucional puede verse como una variable del mercado, pero sólo una variable dependiente y no una variable principal o determinante absoluta.

Pese a que no existe información suficiente para conclusiones respecto al impacto efectivo que tiene la protección laboral sobre los niveles de empleo, ni mucho menos se tenga claridad sobre el grado de facilitamiento en la creación de



empleo que se podría obtener con la reducción específica del nivel de protección sobre el trabajo, igualmente la legislación laboral ha asumido como propio el desafío de combatir el desempleo mediante la adopción de normas especiales innovadoras que, hasta ahora, no han significado una recuperación de importancia del empleo y más bien han abierto flancos de desprotección y precarización de diversa índole, que se han asentado como modalidades generalizadas de trabajo asalariado. Como corolario de este esfuerzo normativo, siguen operando tendencias sobre la economía, cíclicas algunas y estructurales otras, con repercusión directa sobre el ritmo del empleo, pero han quedado en el camino derechos fundamentales que el propio Derecho ha permitido que se relativicen. De hecho, las reformas flexibilizadoras que se efectuaron en América Latina aumentaron la precarización e informalidad del trabajo, pero no impidieron un aumento del desempleo, que respondió a situaciones de crisis económica o debilidad en la generación de empleo productivo y a un aumento de la población económicamente activa y no a rigieles normativas sobre el trabajo.

La legislación laboral como política de empleo. Para facilitar la creación empresarial de puestos de trabajo, se ha recurrido al reconocimiento jurídico de formas de empleo que disminuyen derechos laborales, bajo la noción de abaratar costos implicados en las contrataciones de trabajo. Para este fin, la norma jurídica ha operado como una técnica de creación de empleo y las modificaciones legales han sido presentadas como verdaderas medidas de política de empleo, que han pretendido operar como una inducción a los empresarios para que contraten



nuevos trabajadores, en la idea de que, liberalizando la “carga” inherente a la contratación laboral y con nuevas facilidades legales para extinguir los contratos de trabajo, se obtendrá una mayor contratación empresarial de mano de obra.

Dichas innovaciones han operado como una verdadera legislación laboral de excepción, pero de amplia aplicación, instituyendo regímenes laborales de protección debilitada o sin ella. Particularmente en América Latina, se observan repetidas reformas laborales desde la década de los años setenta, extensas y profundas, en la línea de reducir los niveles de protección legal sobre el trabajo asalariado.

“No debe perderse de vista que las políticas de ajuste en materia laboral en los países desarrollados, como en Europa, han tenido por objetivo superar una situación de desajuste entre crecimiento económico y creación de empleo, por lo que apuntan a obtener una reinserción laboral de las personas desempleadas y la promoción de nuevas formas de utilización empresarial de trabajo que permitan que la actividad económica efectivamente aumente el número de ocupados. Para América Latina en cambio, se trata de reformas profundas que apuntan a la promoción de nuevas estrategias de desarrollo económico centradas en la apertura comercial de las economías nacionales”²². En ese contexto, se ha argüido como fundamento de las reformas el mejoramiento de la competitividad de las empresas frente a la competencia externa, como nueva forma de promover el

²² **Ibid.**



empleo, y las posibilidades de aprovechar las oportunidades de la apertura de la economía al exterior que exigen, se ha dicho, facilidades normativas adicionales para usar y desechar el recurso humano.

Los principales contenidos de esta política de empleo a costa de los derechos laborales han sido:

Subsidios a la contratación de trabajo y formación en el empleo: Se trata de la provisión focalizada de fondos públicos como subvenciones temporales para apoyar la contratación de grupos específicos de trabajadores de difícil inserción laboral, mujeres, jóvenes y desempleados de larga duración mediante el subsidio de parte de la remuneración de los trabajadores contratados. Estas subvenciones suelen ir acompañadas de reducciones a las cotizaciones previsionales de cargo del empleador sobre todo si se trata de sistemas públicos de previsión social. Pese a la genérica adopción de estas medidas en los países desarrollados, existen dudas sobre su efectividad.

También se han implantado modalidades ocupacionales que relacionan la formación profesional con el empleo, mediante normas especiales para promover la contratación de jóvenes y uso de contratos de práctica profesional y de aprendizaje, vinculadas al acceso garantizado a capacitación profesional mediante programas de formación laboral o aprendizaje para los trabajadores beneficiados. De hecho, se ha aludido a que las subvenciones de desempleo conviven con



subvenciones al empleo, como ayuda económica a empresas que contratan trabajadores.

Estas políticas de inserción fueron en su origen experimentales y previsionales, concebidas como ayudas en el lapso de transición hacia la inserción o reinserción según fuera el caso, mientras se esperaba la recuperación de la actividad económica, pero fueron consolidándose como remedios permanentes y, en todo caso, ineficaces para lograr una inserción efectiva.

En América Latina, la principal modalidad para promover el empleo de grupos de difícil inserción sigue siendo el contrato de formación o aprendizaje. La ayuda pública a las contrataciones laborales consiste en la exención del pago de cotizaciones sociales para los empleadores que contraten jóvenes y un subsidio de parte de la remuneración mensual.

“Regulación de nuevas modalidades de trabajo para promover el empleo: Como forma de revitalizar el empleo, se observa una intensa actividad legislativa para normalizar el uso generalizado de figuras contractuales de duración limitada, que excluyen el costo empresarial de despido, permitiendo a las empresas contratar trabajadores por tiempo determinado o para la realización de alguna obra o faena específica y contratos de relevo o de suplencia”²³. Estas modalidades contractuales de duración determinada ya existían en la legislación laboral. La

²³ Juárez. **Ob. Cit.**, pág. 53.



novedad es que se reducen las condiciones y requisitos para su utilización, con lo que se permite que su uso se independice de la naturaleza del trabajo a realizar y se generalice más allá de los sectores económicos y las actividades específicas que por sus propias características requerían de modalidades contractuales atípicas o de excepción. La idea es permitir la adecuación empresarial del número de trabajadores contratados según los cambios que experimente la actividad de la empresa. Este amplio reconocimiento de las facultades empresariales para utilizar modalidades de trabajo de duración limitada que excluyen la obligación empresarial de indemnizar al trabajador si el contrato finaliza por el término de la vigencia pactada, ha redundado en una acentuada relativización de la estabilidad en el trabajo, sujeta ahora a las necesidades variables de la empresa. También se ha generalizado la regulación de la actividad de empresas de trabajo temporal, que tienen por objeto intermediar mano de obra para que sea utilizada por empresas distintas de las que han contratado a dichos trabajadores. La conocida figura del trabajo intermediado consiste en la intervención de un tercero que, en virtud de un contrato con la empresa usuaria, se obligaba a colocar cierto número de trabajadores en ella para que efectúen determinadas tareas por tiempo limitado, para lo que contrata trabajadores que prestan servicios para la empresa usuaria, pero que están laboralmente contratados por la empresa suministradora. Desde el punto de vista de la supresión de costos empresariales asociados a la contratación de mano de obra, la intermediación laboral es aún más intensa que la expansión de contratos de duración determinada, ya que permite la utilización empresarial de personal externo contratado laboralmente por otras empresas,



para que desarrollen actividades transitorias o temporales en sus propios giros, sin que directamente surjan obligaciones laborales para la empresa usuaria.

Terminación de contrato de trabajo por voluntad del empleador: Las reformas laborales en América Latina han facilitado ampliamente la libertad de despido sin invocación de causa. La técnica legislativa observada es mantener, incrementar o precisar el listado de causas legales de caducidad o despido justificado, que permiten a la empresa separar a un trabajador sin pago de indemnización alguna a menos que el afectado logre posteriormente una sentencia judicial que obligue a la empresa a indemnizar, incorporando además la posibilidad de desahucio con aviso previo o de despido por causas económicas u objetivas, a cambio del pago de una indemnización de despido por los años de servicio en la empresa y de una compensación adicional si no se respeta el plazo de aviso previo para que opere el despido.

Facultad empresarial para modificar condiciones de trabajo: Un conjunto de ajustes legislativos apunta a la obtención de adaptabilidad del recurso humano a través de la modificación de las condiciones de trabajo previamente pactadas en el contrato individual de trabajo. Entre estas medidas, se incluye otorgar al empleador facultades excepcionales para que modifique la naturaleza de la función desempeñada, el lugar de trabajo o la duración o distribución de la jornada laboral, ya sea unilateralmente o mediante acuerdo individual o colectivo.



Política de reducción del tiempo de trabajo: A partir de los años ochenta, la disminución sistemática de la jornada de trabajo dejó de ser un programa de mejoramiento de derechos laborales y de calidad de vida, para empezar a utilizarse como alternativa para paliar la cesantía. Desde esa década puede observarse en la experiencia comparada la aplicación en aumento de un conjunto de medidas que responden a la idea de compartir el trabajo escaso, con la regulación de modalidades ocupacionales de jornada reducida (contrato de trabajo part time, contrato de relevo o para compartir puestos de trabajo, jubilación anticipada) y el reconocimiento legal para la implantación de estrategias empresariales de reorganización del tiempo de trabajo, intercalando elementos flexibilizadores de la jornada, en pro de su modulación según necesidades empresariales. También se ha impulsado derechamente la disminución legal de la jornada de trabajo.

Todas estas medidas constituyen un verdadero programa aplicado a la duración y a la organización del tiempo de trabajo como una forma de distribuir la cesantía y no incluyen la creación de nuevos puestos de trabajo. Bien llamadas de reparto del trabajo, se aplican bajo la premisa de que en un futuro cercano las fuerzas de la economía no crearán más trabajo y, por lo tanto, los propios trabajadores deben compartir el trabajo disponible. Los trabajadores ocupados se transforman en deudores del derecho al trabajo de los trabajadores desempleados.



La disminución de la jornada de trabajo se ha planteado originalmente en Europa como una proposición sindical para enfrentar el desempleo y ha debido convivir con la propuesta empresarial de una mayor flexibilización en la jornada de trabajo, mediante la implantación de modelos combinados de jornada de trabajo para obtener diferenciación y variación horaria, ya sea “compactando” la semana de trabajo en tres o cuatro días para descansar en el resto o “modulando” los límites de duración de jornada, no por días sino por promedios semanales, quincenales, mensuales, trimestrales, semestrales o anuales.

La ocupación a tiempo parcial ha sido promovida e implantada en Europa por la normativa estatal y en algunos casos por el acuerdo de los propios actores sociales, como una vía para enfrentar el desempleo estructural, y cuyos marcos mínimos están regulados legalmente para que no se traduzca en una sustitución del trabajo a jornada completa. En rigor, la utilización de modalidades de trabajo a tiempo parcial ha respondido más que a objetivos de reparto del empleo a la creciente necesidad de las empresas, especialmente en los servicios, de cubrir puntas de actividad de duración reducida, en determinadas horas del día, días de la semana o del mes.

En América Latina en general, no se ha implantado la reducción del tiempo de trabajo como una política legislativa para reducir el desempleo o para permitir una mejor adaptación productiva de las empresas. Por ello y hasta ahora, no está legalmente reconocido el trabajo part time como una modalidad contractual



específica, sino que se admite legalmente la posibilidad de que se pacten reducciones de jornada sin que por ello dejen de aplicarse las normas generales sobre condiciones de trabajo y contratación.

Negociación colectiva para modificar condiciones de trabajo previamente pactadas o establecidas legalmente: Se trata de permitir que la negociación colectiva pueda operar más allá de los límites legales que impiden acceder a modificar condiciones de trabajo establecidas contractualmente, pudiendo incluso pactar nuevas condiciones laborales bajo lo establecido por las normas legales.

En la doctrina europea, en general, pero con reservas, se ha aceptado la posibilidad de que por vía colectiva se deroguen derechos anteriormente pactados y, asimismo, que un convenio colectivo restrinja condiciones laborales fijadas por una norma estatal, siempre que no se trate de normas de orden público. Con el incipiente aflojamiento del tradicional intervencionismo estatal sobre las relaciones laborales colectivas en América Latina, que en algún grado viene observándose desde los años ochenta, afloran nuevos espacios potenciales para la negociación colectiva: una descentralización de los niveles de negociación y nuevas materias que abordar. Con ello, surgen para la autonomía colectiva nuevos objetivos de realización, en el entendido de que puede operar no sólo como la tradicional vía de mejoramiento salarial, sino también como instrumento para obtener una mejor adaptación empresarial. No puede hablarse, sin embargo, de una recepción definitiva de la negociación *in peius* en América Latina. La doctrina se inclina más



bien, aunque sin consenso, a la aceptación de la renuncia colectiva legítima a beneficios que se acordaron colectivamente, pero siempre respetando los mínimos legales. Hasta ahora, sólo hay escasos casos normativos que expresamente han aceptado la derogación colectivamente pactada de derechos legalmente reconocidos.

3.2. Análisis de sus consecuencia

El vacío legal que se pretende abordar con la presente investigación consiste en no haberse regulado en el Código de Trabajo, la posibilidad de que la solidaridad regulada en el Artículo 5 de dicho cuerpo de leyes mencionado, incluya a los patronos no nacionales, tal como se relaciona más adelante.

El Artículo 5 del Código de Trabajo señala, que el (patrono) queda obligado solidariamente por la gestión de aquel (intermediario) para con el o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables”. A esta situación se le conoce como: “solidaridad”.

La solidaridad, objeto fundamental del presente tema, constituye una de las figuras que se prevé como de las más recurrentes o aplicables para los casos consecuentes a empresas extranjeras que utilizan mano de obra nacional.



Es el caso que, por medio de intermediarios, las empresas extranjeras e inclusive las transnacionales, optan por contratar trabajadores guatemaltecos. Tal el caso del próximo a aplicarse en los países centroamericanos, manifestación indudable del proceso de globalización económica que se está dando.

El Código de Trabajo establece la existencia de un vínculo entre el intermediario y el empleador, que los sujeta solidariamente para efectos de las obligaciones contraídas con los trabajadores. Y tal como se indicó en el primer párrafo a esto es a lo que denomina la doctrina laboral como: "solidaridad".

La problemática a este hecho, se presenta porque el Código de Trabajo no regula los casos en que el empleador es extranjero.

Puede suceder que una empresa necesite incluso en ejercicio de sus facultades de mando, enviar a sus trabajadores a otro país en el que también tienen actividades.

En los casos planteados, el empleador podría alegar que dicha legislación no se le puede aplicar porque el intermediario es el responsable, por cualquier norma de derecho internacional privado que le beneficie.



Actualmente empresas como Telefónica, Bellsouth, Televisión Azteca, las petroleras y una gran cantidad de entidades que se dedican a los sistemas de computación, realizan no solo este tipo de contratación, sino también ese movimiento de personal.

El autor de Universidad Abierta, Cualberto Eloy, señala en su ponencia por internet que:

“Las obligaciones existentes entre patrono y trabajador se ven modificadas o afectadas de alguna manera con la presencia de un intermediador o intermediario como se le nombra en algunas legislaciones. En especial, esta afectación será mayor, cuando el patrono o el intermediador sea extranjero el lugar de donde reside la fuerza de trabajo. La globalización de los medios de producción y de la mano de obra, generada desde hace ya décadas, se ve aumentada en su flujo con la presente activación de tratados comerciales en los cuales las transnacionales buscan su mano de obra, por barata, fuera de sus fronteras, y adicionalmente para evadir algunas responsabilidades buscan un intermediador dentro de las fronteras de los trabajadores que contratará”²⁴.

En mi opinión, la institución de la solidaridad ciertamente cumple con brindar protección jurídica a los trabajadores, por concepto de insolvencia real o

²⁴ www.universidadabierta@html.mx



pretendida del empleador o el intermediario, no obstante, no regula nada en lo concerniente a los casos en que las empresas sean extranjeras.

En ese sentido, con la puesta en marcha de cualquier acuerdo o tratado comercial, como es ya una práctica común en la globalización económica al incorporarse empresas de otras nacionalidades a la producción económica de Guatemala, es lógica la contratación de trabajadores nacionales. Estas empresas acostumbran establecer intermediarios nacionales, para el proceso de contratación respectiva, sin embargo, a veces también estas empresas intermediarias son de distinta nacionalidad a la guatemalteca. En este último caso, tanto el intermediario como el empleador son extranjeros y no obstante que la ley de Guatemala se aplican a nacionales y extranjeros que operan en el territorio nacional, cuando existe un tratado comercial hay normas específicas que modifican esta disposición, por lo cual, es procedente preguntarse si también en este caso aplica la disposición de la solidaridad o no. En opinión personal, este precisamente el argumento que deja en desprotección a los obreros guatemaltecos, particularmente en cuanto a su pasivo laboral.

En resumen, la solidaridad es la institución por medio de la cual se protege el pasivo laboral obrero, en cuanto a la insolvencia real o pretendida del patrono o el intermediario, sin embargo con el cambiar de los tiempos y el incremento de las figuras legales del derecho comparado, que hacen su aparición en territorio



nacional por medio de tratados comerciales, la mencionada institución se ve afectada y los intereses obreros en riesgo.



CONCLUSIONES

- 1 La solidaridad cumple con brindar protección jurídica a los trabajadores, a través de la agremiación de sus integrantes obligando al empleador o intermediario a respetar los derechos laborales por concepto de insolvencia real o pretendida.
- 2 El trabajador está desprotegido ante la contratación por un intermediario, pues existe para la clase obrera la certeza de que ante sus derechos hay un responsable directo.
- 3 Al tenor de lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 106, siendo la solidaridad una de las figuras mas recurrentes; ésta obliga a los empleadores o intermediarios a que sean mas consecuentes con sus empleados, respetando sus derechos laborales.





RECOMENDACIONES

1. Se deben determinar las consecuencias para los derechos del trabajador que significa la solidaridad, en el caso del Tratado de Libre Comercio.
2. Es preciso revisar la institución de la solidaridad patronal de frente a las acuerdos de libre comercio, tales como el Tratado entre los países centroamericanos y Estados Unidos, que incluirá en breve plazo a la República Dominicana, con el objeto de evidenciar las fundamentales afectaciones a la clase trabajadora del país.
3. Se debe regular en el Código de Trabajo, los términos que cumplan con tutelar el tema de la solidaridad como protección a sus derechos económico sociales, reformando en lo posible el Artículo 5 del Código de Trabajo vigente.
4. La contratación laboral dentro de su contexto en lo relativo a la contratación debe garantizar las prestaciones, aunque el trabajador haya sido contratado por intermediario nacional o extranjero.





BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**, Buenos Aires, Argentina, Ed. Heliasta, S.R.L. 1989.

CABANELLAS, Guillermo, **Tratado de derecho laboral**, Tomos I y II, Buenos Aires, Argentina, Ediciones El Gráfico, 1971.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raul Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**, Guatemala, Imprenta Gráfica P & L 1998.

ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo**, Guatemala, Ed. Universitaria, 1999.

FRANCO LÓPEZ, Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**, Guatemala, Ed. Estudiantil Fénix, 2004.

FRANCO LÓPEZ, Landelino. **Instituciones de derecho individual del trabajo**, Guatemala, Ed. Estudiantil Fénix, 2003.

Globalización www.universidadabierta@html.mx, (3 de marzo de 2006), 2005.

JUÁREZ, Erick. **El avance del libre comercio**, Lima, Ed. PPU, 2000.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal**, Guatemala, Ed. Universitaria, 1980.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Historia del sindicalismo en Guatemala durante el siglo XX**, Guatemala, Ed. Universitaria, 1982.

MONTERROSO, Guillermo. **El reto del derecho del trabajo frente a la globalización**, Guatemala, Ed. Vile, 2003.



OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, Buenos Aires, Ed. Heliasta SRL, 1998.

Real Academia de la Lengua, **Diccionario de la lengua española**, Madrid, Ed. Espasa, 2004.

Revista del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, Guatemala, número tres, 2006.

Tratado de libre comercio, pág. 12. Prensa Libre, (Guatemala), Año 56, No. 11,579 (miércoles 3 de marzo de 2006).

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo**. Madrid, España, 4a ed., Ed. Tecnos. 1977.

TRUJILLO, Julio César. **El Derecho laboral**. (s.e.) Guatemala, 2000.

Legislación:

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

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

Ley del Organismo Judicial. Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala.