

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

**LA GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA Y LA TENDENCIA DEL DERECHO DE
TRABAJO EN CUANTO A LA FLEXIBILIZACIÓN Y SUS REPERCUSIONES EN
EL DERECHO DE TRABAJO GUATEMALTECO CON RELACIÓN A LAS
PRESTACIONES IRRENUNCIABLES CONSTITUCIONALMENTE
ESTABLECIDAS**

SANDRA HIMELDA RUBÍN MONTÚFAR

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2006.

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

**LA GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA Y LA TENDENCIA DEL DERECHO DE
TRABAJO EN CUANTO A LA FLEXIBILIZACIÓN Y SUS REPERCUSIONES EN
EL DERECHO DE TRABAJO GUATEMALTECO CON RELACIÓN A LAS
PRESTACIONES IRRENUNCIABLES CONSTITUCIONALMENTE
ESTABLECIDAS**

TESIS

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

SANDRA HIMELDA RUBÍN MONTÚFAR

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, noviembre de 2006.

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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
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. Cipriano Francisco Soto Tobar
Vocal: Lic. Jorge Luis Granados Valiente
Secretario: Lic. Luis Alberto Zeceña López

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Saulo De León Estrada
Vocal: Lic. Jorge Mario López Argueta
Secretaria: Licda. María Soledad Morales Chew

Razón: <<Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis.>> Artículo 43 del Normativo para elaboración de tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

LICENCIADA CORALIA CARMINA CONTRERAS FLORES DE ARAGÓN
Boulevard Sur 1-025 Zona 4 de Mixco, El Pedregal del Naranjo
Teléfono 24374220



UNIDAD DE ASesoría JURIDICAS
21 SET. 2004
UNIDAD DE ASesoría DE TESIS
Hora: _____

Guatemala 26 de junio 2004

Señor
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y
Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho

Estimado señor Decano:

Por este medio me dirijo a usted, de conformidad con la resolución de fecha veintiséis de mayo del año en curso, procedí a asesorar a la bachiller SANDRA HIMELDA RUBÍN MONTÚFAR, respecto a su trabajo de tesis intitulado: "LA GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA Y LA TENDENCIA DEL DERECHO DE TRABAJO EN CUANTO A LA FLEXIBILIZACIÓN Y SUS REPERCUSIONES EN EL DERECHO DE TRABAJO GUATEMALTECO CON RELACIÓN A LAS PRESTACIONES IRRENUNCIABLES CONSTITUCIONALMENTE ESTABLECIDAS".

Durante la labor de asesoría que se le brindó a la bachiller Rubín Montúfar, se realizaron algunas modificaciones de común acuerdo con la autora, por lo que considero que dicho trabajo cumple con los requisitos reglamentarios, y por ello emito dictamen favorable, para que sea objeto de discusión en el examen público de tesis

Atentamente,

LICENCIADA
Coralia Carmina Contreras Flores
ABOGADA Y NOTARIA

LICENCIADA CORALIA CARMINA CONTRERAS FLORES DE ARAGÓN
Colegiada No. 5,656



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintisiete de septiembre del año dos mil cuatro.-----

Atentamente, pase a la LICDA. ELOÍSA ERMILA MAZARIEGOS HERRERA, para que proceda a Revisar el trabajo de Tesis de la estudiante SANDRA HIMELDA RUBÍN MONTÚFAR, Intitulado: "LA GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA Y LA TENDENCIA DEL DERECHO DE TRABAJO EN CUANTO A LA FLEXIBILIZACIÓN Y SUS REPERCUSIONES EN EL DERECHO DE TRABAJO GUATEMALTECO CON RELACIÓN A LAS PRESTACIONES IRRENUNCIABLES CONSTITUCIONALMENTE ESTABLECIDAS" y, en su oportunidad emita el dictamen correspondiente.-

~~MLAE/slh~~





TE PROFESIONAL
CALLE 3-48 ZONA 10
MONTE OF 454 4to. NIVEL
TELEFONOS: 339-3968
33-3947, 339-3972
GUATEMALA, C.A.



Guatemala, 10 de agosto 2005

Licenciado

Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Decano, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho

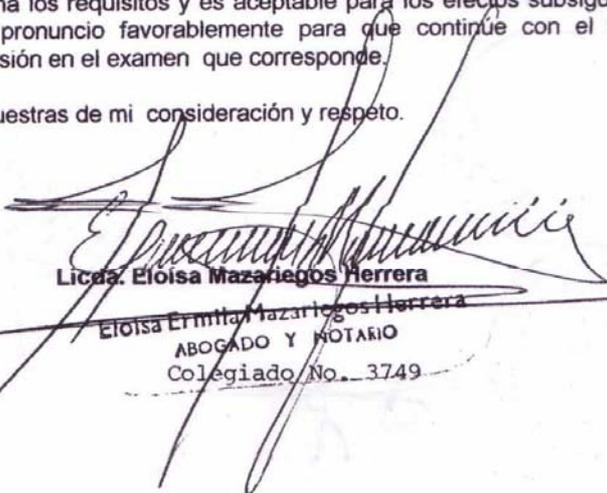
Respetable señor Decano:

De conformidad con providencia del decanato, en la que se me designara como revisora de tesis de la bachiller **Sandra Himelda Rubín Montúfar**, en la elaboración del trabajo denominado **"La Globalización Económica y la Tendencia del Derecho de Trabajo en Cuanto a la Flexibilización y sus Repercusiones en el Derecho de Trabajo Guatemalteco con Relación a las Prestaciones Irrenunciables Constitucionalmente Establecidas."**

Permitame indicar que procedí a sugerir algunos cambios al trabajo presentado por la estudiante en mencion para hacer mas comprensible la sustentación del tema desarrollado, además se ampliaron algunos contenidos del trabajo de Tesis, por lo que considero dada la revisión, que la investigación llena los requisitos y es aceptable para los efectos subsiguientes. Estimo que es meritorio y me pronuncio favorablemente para que continúe con el trámite respectivo y culmine con su discusión en el examen que corresponde.

Sin otro particular, con muestras de mi consideración y respeto.

De usted Atentamente.


Licda. Eloisa Mazariegos Herrera

Eloisa Ermita Mazariegos Herrera
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 3749



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, dieciocho de septiembre del año dos mil seis-

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la inscripción del trabajo de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales de SANDRA HIMELDA RUBÍN MONTÚFAR, Intitulado "LA GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA Y LA TENDENCIA DEL DERECHO DE TRABAJO EN CUANTO A LA FLEXIBILIZACIÓN Y SUS REPERCUSIONES EN EL DERECHO DE TRABAJO GUATEMALTECO CON RELACIÓN A LAS PRESTACIONES IRRENUNCIABLES CONSTITUCIONALMENTE ESTABLECIDAS" Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.

[Handwritten signatures]



ÍNDICE

Pág.

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo.....	1
1.1 Breves antecedentes.....	1
1.2 Definiciones del derecho de trabajo.....	7
1.3 Características del derecho de trabajo.....	10
1.4 Principios del derecho de trabajo.....	11
1.5 Contenido del derecho de trabajo.....	16

CAPÍTULO II

2. La globalización económica y sus repercusiones en el derecho de trabajo.....	19
2.1 Definición de globalización económica	19
2.2 Definición del término flexibilización del trabajo.....	30
2.3 Las prestaciones laborales y su carácter irrenunciable.....	34

CAPÍTULO III

3.	La doctrina de la flexibilización aplicada al campo del derecho de trabajo y sus repercusiones en cuanto a las prestaciones irrenunciables	53
3.1	Breves antecedentes	53
3.2	Definiciones doctrinarias de la flexibilización aplicada al derecho de trabajo.....	54
3.3	Características de la flexibilización.....	56
3.4	Repercusiones de la doctrina de la flexibilización en cuanto a las prestaciones irrenunciables.....	57

CAPÍTULO IV

4.	Presentación y análisis de los resultados del trabajo de campo.....	63
4.1	Análisis de los resultados.....	73
	CONCLUSIONES.....	75
	RECOMENDACIONES.....	77
	BIBLIOGRAFÍA.....	79

INTRODUCCIÓN

Por los distintos medios de comunicación masiva nos informamos a diario del deterioro de las condiciones laborales que sufren los trabajadores en las diferentes ramas de la actividad productiva nacional. Estos problemas se dan tanto en el sector público como el privado y comprobamos, con desaliento, que el deterioro de las condiciones laborales se extiende a nivel mundial.

La causa de este cambio, que anula la historia de lucha y reivindicaciones que los trabajadores habían logrado a través de los siglos, ha sido anulada por la nueva política económica conocida como globalización. Dicha política, en su relación con la producción industrial, postula y aplica el sistema de flexibilización o desregularización de las leyes protectoras del derecho laboral que impiden el desarrollo de las empresas.

Cuando tratamos el tema de la flexibilización laboral nos referimos específicamente al sector privado y a las empresas que, en su afán desmedido de participar en un mercado de competencia cada vez más agresivo, basan la obtención de sus beneficios en la contratación de mano de obra barata, lo que lleva consigo la eliminación de los derechos básicos que contiene la ley; entre ellos, las prestaciones laborales, la eliminación de horarios de trabajo, la inestabilidad laboral y la ausencia de planes de previsión social.

Las condiciones de deterioro laboral que los trabajadores se ven obligados a aceptar, han sido publicadas en artículos periodísticos como el siguiente: Derechos laborales aún se violan en las maquilas. (Por Eduardo Smith y Wernick Gudiel,) Publicado en el matutino Prensa Libre de fecha 11 de marzo 2004, en la sección de negocios: Nacional, página No. 20. Pese al crecimiento que ha registrado la industria de vestuario y textiles en Centroamérica, todavía los salarios, condiciones de trabajo y represalias a empleados son comunes en el sector, asegura un informe de Oxfam. (...) El estudio identifica como violación más constante, la falta de reconocimiento de las prestaciones

laborales, de las cuales salieron con sentencia 12,152 dictadas, o un 26.8 por ciento. (...) Además de la falta de prestaciones, estas denuncias incluyen jornadas de trabajo exhaustivas, acoso sexual y discriminación hacia las mujeres. (...) Al respecto Manuel Muñiz, de la institución que por sus siglas se abrevia Oxfam, que significa: Oxfam Internacional: Organización para el Desarrollo, que busca encontrar soluciones duraderas contra la pobreza y el sufrimiento alrededor del mundo. Las siglas Oxfam se originan de esa forma por haber sido tomadas de telégrafo. Explicó que la falta de supervisión y cumplimiento de la legislación vigente son los principales flagelos en Centroamérica.

Las denuncias son constantes, así encontramos en la sección de negocios del mismo matutino, de fecha 7 de julio del mismo año, se publicó el siguiente artículo titulado: **Trabajo cierra investigación de denuncias hechas en 2002. EE.UU. Mantendrá beneficios al país** por Eduardo Smith. Estados Unidos cerró ayer finalmente la investigación de las denuncias por violaciones a los derechos laborales en Guatemala que amenaza con dejar fuera de los beneficios comerciales del Sistema de Generalización de Preferencias (SGP) desde 2002. (...) Precisamente, las denuncias planteadas en 2002 ante la internacional Labour Rigths Fun. Empresa estadounidense que significa: Fundación de los derechos laborales, incluían despidos injustificados, explotación y rechazo a la libre asociación de los empleados. Julio Jiménez, de la Central General de Guatemala (CGTG) opinó que todavía hay muchos casos de violaciones a los derechos laborales que no se conocen, especialmente las represalias en contra de los trabajadores que quieren sindicalizarse.

Por casos como los anteriores, elegí como problema de mi trabajo de tesis la repercusión de la flexibilización laboral en el derecho de trabajo guatemalteco y su relación con las prestaciones irrenunciables constitucionalmente establecidas. ¿Cómo se producen estas irregularidades? y ¿por qué la aplicación del derecho laboral ya no puede desempeñar su función de tutelaridad en los trabajadores que denuncian la violación a sus derechos?

Entre las causas que motivan estas irregularidades se encuentra el desempleo, causado por la creciente oferta de mano de obra generada por el avance de la tecnología aplicada a la industria y todas las actividades humanas, así como el crecimiento demográfico.

Este problema se generaliza a nivel mundial cuando apreciamos que el desarrollo tecnológico y comercial de algunos países asiáticos (China, Japón y Taiwán) amenaza con destruir economías, hasta hace poco tiempo, consideradas como sólidas.

Pero esto no es excusa para que la industria local y extranjera explote a los trabajadores guatemaltecos. Si la industria opera en nuestro país es porque tiene beneficios y necesita de los trabajadores para realizar su producción.

Pero ¿qué deben hacer los trabajadores para defender sus derechos? y ¿cómo consideran los jueces de trabajo y los abogados laboristas estos problemas derivados de la política económica imperante? Todas estas inquietudes fueron investigadas y se exponen en el presente trabajo.

La hipótesis planteada en este estudio fue la siguiente:

El derecho del trabajo es un logro alcanzado por los mismos trabajadores que a través del tiempo ha significado muertes de líderes y luchadores para que a la fecha se ostente un derecho de trabajo digno que contiene ordenamientos jurídicos vigentes apropiados para hacer prevalecer la igualdad formal de trabajadores y patronos, que representa también una obligación estatal de brindar una protección jurídica preferente por la desigualdad económica existente. Los cambios mundiales como resulta lo relacionado con la globalización económica tiene repercusiones en materia económica social en el país, y que puede trascender en lo que respecta a los derechos irrenunciables de los trabajadores en cuanto a que en países desarrollados existe la tendencia de lo que se denomina flexibilización o la huida del derecho de trabajo.

Los objetivos trazados por esta investigación fueron:

Como objetivo general:

Efectuar un análisis jurídico, doctrinario y legal de la tendencia de la globalización económica y sus efectos en cuanto a la flexibilización del derecho de trabajo respecto a las prestaciones o derechos irrenunciables de los trabajadores, determinando sus repercusiones en cuanto a la legislación constitucional e internacional en esta materia.

Como objetivos específicos:

a) Efectuar un análisis histórico social del derecho del trabajo específicamente a nivel general y nacional.

b) Determinar cuáles son los principios fundamentales inspiradores del derecho del trabajo, haciendo un análisis histórico social y jurídico de los mismos.

c) Establecer en qué consiste la globalización económica y cuál es la tendencia en materia de trabajo.

d) Determinar en qué consiste la flexibilización en el derecho de trabajo y cuál es su relación con la globalización económica y los derechos irrenunciables de los trabajadores.

Los métodos empleados en esta investigación fueron:

Método analítico sintético

Este método permitió descomponer al todo en sus partes para estudiar cada una de ellas por separado con la finalidad de descubrir la esencia del fenómeno y viceversa en el caso del método sintético.

Método inductivo

A través de este se obtuve propiedades generales a partir de las propiedades singulares, por lo que lo enfoque en análisis del tema de manera particularizada o individual, para poder concluir en razonamientos generalizados relacionados con el tema que es el objeto de la investigación.

Método deductivo

Este constituye lo contrario al anterior método, pues es parte de lo general hacia las características singulares hacia los fenómenos objeto de estudio e investigación.

Método estadístico

Para el trabajo de campo.

Las técnicas empleadas en esta investigación fueron:

- a) Técnica bibliográfica: Procedí a auxiliarme de material bibliográfico y documental en cuanto al tema en relación a las leyes, textos, documentos, diccionarios jurídicos y enciclopedias.
- b) Recolección del material: Elaboración de fichas, transcripción, resumen, paráfrasis etc. Para ser organizadas en le fichero personal.
- c) Organización y análisis del material: Organizado el material recolectado procedí a su análisis y estudio en el objeto de formar criterios, juicios y opiniones que son las bases del trabajo de esta investigación.
- d) Trabajo de campo: Se realizó trabajo de campo el cuál se esta presentando con un análisis de los resultados del mismo.

El presente trabajo de investigación contiene cuatro capítulos, en el primer capítulo se desarrolla el derecho de trabajo, antecedentes, definiciones, principios y su contenido.

El segundo capítulo desarrolla, la globalización económica y sus repercusiones en el derecho de trabajo, definición del término flexibilización del trabajo, las prestaciones laborales y su carácter irrenunciable.

El tercer capítulo desarrolla la doctrina de la flexibilización aplicada al campo de derecho de trabajo y sus repercusiones en cuanto a las prestaciones irrenunciables, que incluye breves antecedentes, definiciones doctrinarias de la flexibilización aplicada al derecho de trabajo, características de la flexibilización, repercusiones de la doctrina de la flexibilización en cuanto a las prestaciones irrenunciables.

El cuarto capítulo desarrolla la presentación y análisis de los resultados del trabajo de campo; conclusiones; recomendaciones y bibliografía.

CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo

1.1. Breves antecedentes

El trabajo surge con la vida, como una necesidad básica que obliga al ser humano a buscar los medios necesarios para su subsistencia. Otros consideran que el trabajo surge en el momento en que el hombre fue capaz de crear la primera herramienta (1:15). Esa primera etapa se extiende hasta el siglo XVIII, cuando el trabajo adquiere las características de complejidad que se van a extender e intensificar hasta nuestros días.

En el lapso que media entre los orígenes del trabajo hasta el siglo XVIII, se realizan varios tipos de actividad laboral que van desde la esclavitud, la servidumbre, el trabajo libre, el artesanal y la organización de los trabajadores en corporaciones.

La historia registra que en todas las épocas ha habido conflictos laborales que se han manifestado con diferentes acciones: los esclavos huían de sus amos; en Roma la plebe libre se cruzaba de brazos, antecedente de las actuales huelgas; en la Edad Media los descontentos llegaban hasta asesinar a los empleadores y autoridades.

El trabajo antes de ser derecho, tiene los orígenes remotos mencionados, pero empieza a documentarse en los intentos por regular el trabajo en la antigua Roma, cuando Numa Pompilio (siglos VIII y VII a. de J. C.) funda el primer colegio de artesanos, con fines mutualistas. Posteriormente, También en Roma, Alejandro

Severo (siglo III) organizó el colegio de vendedores, cuya importancia consistió en la fijación de salarios.

Uno de los reglamentos más antiguos que se conoce es el titulado *Libro de los Oficios de París* (1258), obra que resume minuciosamente las condiciones laborales de varios pueblos parisinos de la época, denominadas *ciudades juradas*.

La evolución del trabajo como fuerza de producción y las correspondientes relaciones entre patronos y trabajadores tienen causas históricas. En los siglos XIV y XV, época del renacimiento europeo, se intensifica el comercio internacional favorecido por la invención de la brújula y el timón. Estos inventos intensificaron el comercio y, de la acumulación de los beneficios, surgieron dos figuras importantísimas en el campo de la economía: el comerciante y el financista.

En esta época empezó a introducirse máquinas en la producción industrial, lo cual tuvo como resultado la producción en masa, la disminución de tiempo y de costos. Este cambio afectó a los trabajadores quienes sufrieron desempleo y la reducción de sus salarios.

Lo anterior dio lugar al surgimiento de dos etapas históricas directamente relacionadas con la economía actual: el mercantilismo y el liberalismo. Estos dos modelos económicos se citan porque se basan en la producción, y la producción no puede realizarse sin trabajadores (con su esfuerzo físico, intelectual o creativo) o como operadores de máquinas.

El mercantilismo se generó durante el renacimiento europeo, es una doctrina económica surgida en los siglos XVI y XVII, después del

descubrimiento de América, el que se caracteriza por fundamentar la riqueza en los metales preciosos.

En Inglaterra el mercantilismo era protegido por el Estado, el cual prohibía la fundación de industrias semejantes en sus colonias, dando origen al monopolio. Así mismo los comerciantes contaban con la obtención de materias primas baratas, mercado externo e interno y era prohibida la importación de productos similares o iguales a los que se producían en el país. La protección del Estado permitía mantener, consolidar y ampliar las condiciones favorables al comercio y la industria locales.

La etapa histórica siguiente fue el liberalismo. Éste considera como fuente principal de la riqueza a la naturaleza. Este modelo fue partidario de la libre empresa y se opone a la intervención del Estado en las relaciones económicas entre individuos, clases y naciones.

Barret resume las condiciones de trabajo, desde el punto de vista de los industriales de la época, en los siguientes términos: ... interés personal, reforzado por la sociedad individual, la libertad de iniciativa, de trabajo de competencia, y la libre competencia internacional ejercida en la paz de las naciones y la seguridad universal. El liberalismo así enunciado fue la condición del desarrollo del capitalismo industrial... (1: 35)

El desarrollo económico de los siglos XIX y XX cuenta con el apoyo del perfeccionamiento del transporte y la banca; pero adolece de dos dependencias: la de las materias primas que se relacionan con los países del tercer mundo y los mercados de consumo. Para superar estas limitaciones se organiza en sociedades colectivas que se perfeccionan en sociedades anónimas.

Muchos de los estudiosos del derecho coinciden en que el momento clave de la emergencia del derecho de trabajo, como rama autónoma, coincide con la etapa histórica de consolidación de la Revolución Industrial, esto es, con los albores del capitalismo.

El capitalismo es un sistema económico y social que establece que la propiedad y los bienes de producción corresponden a los capitalistas, cuya relación con los trabajadores es únicamente por la contratación de su fuerza laboral.

Entre los rasgos específicos del capitalismo se encuentra; la libertad de empresa, la libertad de producir y de vender con el mínimo de restricciones de los poderes públicos y de la no participación del Estado en las tareas económicas, reservadas éstas al sector privado.

En la actualidad el sistema imperante es el neoliberalismo, el cual constituye una modernización del liberalismo que admite una participación mínima del Estado en las políticas comerciales e industriales.

- Definición de trabajo

El término trabajo se deriva del latín *trab, trabis* que significa traba porque somete al hombre a una relación de dependencia que obstaculiza su libertad. Para Barcia el trabajo es la profesión universal del hombre, (Diccionario. 1: 256) a la que suele dedicar su esfuerzo físico, intelectual y creativo. Los trabajos realizados por el ser humano comprenden todas las actividades humanas; pero cuando se refieren al trabajo, generalmente se aluden a las acciones realizadas con el fin de adquirir recursos económicos.

Desde el punto de vista económico trabajo se opone a capital, a la tierra, a la propiedad y a la organización. Desde el punto de vista legal, el trabajo es

objeto de contrato por medio del cual una persona compromete su tiempo, esfuerzo, conocimientos y habilidades a cambio de un precio en dinero o en especies.

En el proceso de la producción Garriguet distingue cuatro tipos de trabajo: cualquier actividad realizada por el ser humano dentro de una empresa; el esfuerzo realizado por los seres humanos para producir objetos útiles, que satisfacen necesidades ajenas; es la forma de obtener los recursos económicos para vivir; y la creación de productos que serán el medio de adquirir utilidades o ganancias.

Como caracteres del trabajo se señalan: a) ser humano, porque sólo el hombre (y no el animal y la máquina) es capaz de trabajar, porque la actividad ha de ser inteligente y moral; b) digno, sin equipararlo a una mercancía, ni con una máquina ni con una energía o fuerza natural o artificial, como cumplimiento de una necesidad y un deber, individual y social; c) libre, de modo tal que el hombre no se convierta en instrumento medio de otro, y con posibilidad de elegir actividad; d) asociado, ya que aisladamente el hombre resulta de concepción difícil siempre, y menos en la producción, donde cabe descubrir en todo caso una colaboración o una cadena de tareas; e) dividido, porque el individuo sólo es capaz de realizar una parte de la producción dentro del proceso general, y por las ventajas de rendimiento económico y de descanso personal que la división del trabajo procuran; f) unido al capital, aun cuando este no se encuentre en manos de los poderosos, o aun simbolizado en la comunidad o en el Estado; g) protegido por la ley, para adquirir su más eficaz desarrollo y evitar sus molestias y riesgos. (Diccionario Encarta).

- Definición de derecho al empleo

El derecho al empleo es un derecho legítimo que poseemos todos los ciudadanos a nivel mundial. Es la oportunidad de realizar acciones remuneradas que nos van a permitir vivir con dignidad y sostener una familia. El empleo es un derecho constitucional que está relacionado con el derecho al trabajo y la seguridad social.

Uno de los mayores problemas de la sociedad actual, a nivel mundial, es el desempleo. El origen de esta crisis se identifica en varias fuentes, pero prevalecen tres: primero, las innovaciones tecnológicas aplicadas a la producción industrial y a las actividades administrativas. La segunda, se relaciona con el incremento de la oferta de trabajo generada por el crecimiento demográfico. Y la tercera considerada la más determinante, a la aplicación de las políticas económicas derivadas del liberalismo.

Los estados de los diferentes países tienen dentro de sus principales preocupaciones la generación de empleos, a nivel público y privado. Para la inversión privada, local y extranjera, como generadora de empleos, el Estado ofrece condiciones favorables. En el caso de la inversión extranjera, Guatemala ofrece estímulos como la exoneración de impuestos.

El derecho de empleo constituye una etapa previa al derecho de trabajo. En la etapa del desempleo una persona puede aceptar condiciones de trabajo que no están contenidas en la ley y que violan derechos fundamentales. En estos casos se produce la desregularización o flexibilización de la ley, en la que el trabajador renuncia, por estímulo económico o por necesidad, a las garantías que le ofrece la ley. Sin embargo, a pesar de que un o una trabajadora

desestime sus derechos como trabajador, la ley lo protege y podrá reclamarlos cuando lo considere conveniente porque sus derechos son irrenunciables.

1.2 Definiciones del derecho de trabajo

El derecho de trabajo se generó de las relaciones conflictivas que han existido a través de la historia entre empleadores y empleados. En ellas se dieron dos situaciones comunes: las condiciones de trabajo que impuso la industria y, la unión y protesta de los trabajadores para evitar los abusos.

Los empresarios y los trabajadores son dos figuras jurídicas importantes para el desarrollo de las sociedades y de ahí la necesidad de crear un normativo para la regulación de sus funciones. El derecho de trabajo tiene como objetivo principal velar por los derechos de los trabajadores, por ser el sector más desprotegido en la relación laboral y, como consecuencia, están en desventaja económica en situaciones de conflicto.

En general el derecho de trabajo tiene dos funciones: primera, la de velar porque los trabajadores reciban como mínimo los beneficios básicos, y segundo, evitar la explotación que por su calidad de dependientes puede hacerles víctima.

El derecho de trabajo tiene como base al ser humano que realiza una actividad de beneficio social y, a cambio de ella, debe recibir un beneficio económico que le permita financiar los servicios básicos para su propia subsistencia y la de su familia, así como para participar en programas de previsión que garanticen su futuro. Por la importancia del trabajo para la vida de los seres humanos y la

evolución de la sociedad, el Estado ofrece las garantías constitucionales para su desarrollo justo.

El derecho al trabajo se aplica tanto en el marco de las contrataciones laborales realizadas de acuerdo con el Código de Trabajo como en aquellas en que se omiten; porque el principio tutelar contenido en el Cuarto Considerando del Código de Trabajo, lo protege aunque haya renunciado por escrito a sus derechos de trabajador.

- Otras definiciones de derecho de trabajo

Conforme el diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales de Manuel Ossorio, el derecho al trabajo es un conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rige en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales. Surgió a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos. En sus orígenes, giraba en torno al contrato de trabajo (de raigambre civil) para extender más tarde su campo de acción a otros ámbitos de la actividad jurídica (mercantil, administrativo, procesal), lo que llevó aparejado el establecimiento de una jurisdicción singular y órganos administrativos y laborales propios. Las principales materias de las que se ocupa el derecho del trabajo en la actualidad son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades (a tiempo parcial, temporal, de alta dirección, del servicio doméstico); derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; remuneración, salarios, pagas extraordinarias; régimen jurídico de los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; seguridad social; relaciones laborales; huelga y cierre patronal. Los objetivos fundamentales perseguidos por el derecho del trabajo responden en

esencia a una finalidad tuitiva o de amparo. El trabajo humano, objeto posible de negocios, es un bien inseparable de la persona del trabajador. Debe preservarse de tal forma que mediante normas imperativas se establezcan límites a los contratos sobre actividades de trabajo en las que se comprometan físicamente las personas que han de prestarlas, límites tendentes a proteger bienes como la vida, la integridad física, la salud o la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora. Tiende a paliar la disparidad de fuerzas que, en el punto de partida, existe entre quienes demandan y ofrecen trabajo, mediante normas imperativas que establecen contenidos mínimos de los contratos no negociables, así como garantías procesales y administrativas en favor de los trabajadores.

El derecho al trabajo surgió como una necesidad para resolver el llamado problema social, surgido por la ruptura de los cuadros corporativos y el nacimiento de la gran industria, y con él, el proletariado. Es relativamente joven en comparación con otras ramas jurídicas que han regido la conducta humana por muchos siglos, su inicio lo podemos encontrar con la industria y la maquinización en Inglaterra y en otros países europeos. Se puede recordar la guerra reivindicadora de los campesinos alemanes, quienes, con la ayuda de los reformadores protestantes, lograron encender la llama que despertó una revolución social, que con el tiempo vino a beneficiar a todo el mundo.

La guerra de los campesinos fue un levantamiento popular contra la estructura social que venía de la Edad Media. Sus demandas eran de mejoras económicas, pedían programas políticos y originan una constitución más democrática. El derecho del trabajo, como rama autónoma, debe su desarrollo a las nuevas concepciones que se tienen del derecho social, que también iban adquiriendo aceptación general, teniendo como base las ideas de democracia, libertad,

derechos humanos, derechos naturales y económicos. Dichos conceptos se difundieron y fueron garantizados por los estados mediante el derecho público, habiéndose plasmado en casi todas las constituciones de los países del mundo.

Para el tratadista Trueba Urbina, el derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven en sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana.

Mario De la Cueva, lo define así: El nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre trabajo y el capital.

Hernaiz Marquez, señala al derecho de trabajo como el conjunto de normas jurídicas que regulan, en la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo, su preparación, su desarrollo, consecuencias e instituciones complementarias de los elementos personales que en ella intervienen.

Néstor de Buen L. concluye expresando su definición de la siguiente manera: Derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones de trabajo que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.

1.3 Características del derecho al trabajo

Dentro de las principales características que encierran al Derecho de Trabajo, se pueden citar las siguientes:

- a) El derecho al trabajo constituye un conjunto de normas, principios y leyes que rigen la relación de trabajo entre patrono y trabajador, y las distintas vicisitudes en que los mismos se encuentran.
- b) Que se encuentra conformado tanto por el derecho individual de trabajo, como por el derecho colectivo de trabajo, siendo que en cada una de ellas, se conforma por una serie de instituciones que lo designan.
- c) Contiene normas de tipo sustantivo y de tipo procedimental o adjetivo, siendo entonces, un derecho protector del trabajador, que pretende equiparar la desigualdad económica o material que existe entre éste y la parte empleadora o patronal, para situar a ambas partes en un plano de igualdad ante la ley. Siendo la característica principal la justicia social o el bien común.

1.4 Principios del derecho de trabajo

Existen distintas clasificaciones de los principios que encierra el derecho de trabajo, sin embargo, partiendo de lo que establece el cuarto considerando del Código de Trabajo guatemalteco vigente, los principios son los siguientes:

a) Derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores

Este principio establece y reconoce la relación laboral desde el punto de vista de la desigualdad económica que existe entre el patrono y el trabajador y que de acuerdo al cuerpo normativo pretende compensar esa desigualdad económica existente, otorgándole al trabajador una protección jurídica

preferente. La desigualdad en varios casos, no es únicamente económica, sino también cultural. En el Código de Trabajo existen varias disposiciones legales que regulan este principio, entre los cuales se encuentra el Artículo 30 que indica: La prueba plena del contrato escrito solo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de los requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador. Como se observa cabe resaltar que se establece la obligación por parte del patrono de extender un contrato de trabajo escrito, pues si no lo hace debe presumirse, salvo pacto en contrario, como cierto lo aseverado por el trabajador en determinado momento y útil para éste en el pronunciamiento de la sentencia.

Así también puede analizarse este principio en el contenido del Artículo 78 del Código de Trabajo, que estipula lo siguiente: La terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comuniqué por escrito al trabajador, indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente en sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de la prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador: a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales.

b) El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras e irrenunciables.

Lo establece así este principio, porque la normativa mínima que regula el Código de Trabajo, puede ser superada o mejorada a favor del trabajador a través de pactos colectivos de condiciones de trabajo, o bien por medio de la normativa internacional en materia de Derechos Humanos. Al indicar que constituye un cúmulo de normas protectoras se refiere a esa protección jurídica preferente. Cuando indica que son irrenunciables únicamente para el trabajador en relación al patrono, puesto que por el principio imperativo del Derecho de Trabajo, es obligación o de cumplimiento forzoso el estricto respeto a las estipulaciones, que si bien constituyen un mínimo de garantías sociales para el trabajador, estas no pueden renunciarse en su perjuicio, tal como lo indica el artículo 12 del Código de Trabajo y el 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala al establecer que cualquier acto o estipulación que implique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera que sea, son nulas de pleno derecho.

Dentro de las formas de superar estas garantías mínimas en favor del trabajador se encuentran:

- a) La contratación individual*
- b) La contratación colectiva*
- c) Los pactos colectivos de condiciones de trabajo*

c) *Derecho de trabajo como un derecho necesario e imperativo.*

*El cuarto considerando del Código de Trabajo indica: El Derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea que es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del Derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social. El tratadista Mario de la Cueva, se refiere a ello, e indica: toda norma jurídica es un imperativo pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado, una parte importante de la doctrina sostiene con justificación que la característica de todo orden jurídico es la coacción, no porque todas las normas se realicen coactivamente, toda vez que en una alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación al orden jurídico es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del Estado. Si esta posibilidad no existiere, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales, pero no todas las normas jurídicas tienen la misma pretensión de imperativismo. Continúa indicando el tratadista relacionado que la injusticia y desigualdad sociales que produjo el principio formal de la autonomía de la voluntad, obligaron al Estado a intervenir en el proceso económico, para asegurar a los trabajadores un nivel de vida. Así se inició la transformación del Derecho de Trabajo *jus dispositivum* en el Código de Napoleón, al Derecho del trabajo como *Jus cogens* con el transcurso de los años y al separarse del derecho civil, el derecho de trabajo a un mínimo de derechos sociales, igual que los antiguos derechos individuales del hombre, forman parte del orden*

público de las comunidades y, en consecuencia, la sociedad, el Estado y los particulares tienen el deber de respetar sus imperativos.

d) Derecho de trabajo como un derecho realista y objetivo.

Cuando el Código de Trabajo establece que es realista, se refiere a que se sitúa en el estudio del individuo, de su entorno social y económico, y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes.

En relación a que el Derecho de trabajo es objetivo, lo indica porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

El artículo 19 del Código de Trabajo indica al respecto: *Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente...*

e) El derecho de trabajo constituye una rama del derecho público.

Al inicio se indicaba, que el Derecho de Trabajo se sitúa dentro del Derecho público, y algunos tratadistas opinan que debe encuadrarse dentro del Derecho Social. Siendo público o social, el Estado debe tener intervención directa en cuanto a la tutela y garantía que debe brindar porque con ello propicia una armonía social con base en el interés general de los ciudadanos por el trabajo como fuente de vida y de metas para *el logro de los satisfactores mínimos necesarios*. Al respecto, el artículo 44 de la Constitución indica: *Derechos inherentes a la persona humana. Los derechos y garantías que otorga la Constitución, no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana. El interés social prevalece sobre el interés particular. Son nulas ipso iure las leyes y las*

disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza.

f) El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático

El Código de Trabajo indica que es democrático porque el trabajador ocupa una posición de desventaja, que la ley trata de suprimir al otorgarle derechos y orientarlo a obtener la dignificación económica y moral que necesita.

El Derecho Laboral con la aplicación justa de sus leyes se propone propiciar una mayor armonía social entre los trabajadores. que constituyen la mayor parte de la población, y los patronos lo cual favorece a todos los sectores. Las buenas relaciones con los trabajadores no perjudica, sino que favorece los intereses de los patronos.

El Derecho de Trabajo también es un fundamento necesario para los patronos, quienes cuentan con un normativo que les permite realizar con libertad y confianza sus contrataciones, y llegar a acuerdos convenientes con los trabajadores; por ejemplo los pactos colectivos.

1.5 Contenido del derecho de trabajo

El Derecho de Trabajo se encuentra contenido en el Decreto 1441 del Código de Trabajo, en el Título Segundo, Contratos y pactos de trabajo, Capítulo primero, aparece lo relativo al contrato individual de trabajo, en los artículos del 18 al 37. En el Capítulo segundo, del mismo título, aparece normado el contrato colectivo de trabajo, en los artículos del 38 al 48.

a) Derecho individual de trabajo

El Derecho Individual de trabajo se encuentra contenido por un conjunto de normas, principios, instituciones que regulan las relaciones de trabajo entre el patrono y el trabajador, pero de manera individualizada.

b) Derecho colectivo de trabajo

Como su nombre lo indica, se refiere a un conjunto de normas jurídicas, instituciones, principios, que rige las relaciones jurídicas laborales entre patronos y trabajadores, pero de manera organizada, colectivamente, y dentro de lo cual se encuentran instituciones distintas al derecho individual de trabajo.

c) Derecho ejecutivo de trabajo

Esta disciplina forma parte del contenido del Derecho de Trabajo, y se refiere a un conjunto de normas jurídicas laborales, que tienden a hacer efectivo, el derecho de trabajo, respecto a un derecho ya declarado y que no se ha hecho efectivo, por diversidad de causas, y que traen como consecuencia, la intervención judicial para hacerlas valer por parte de un trabajador o un grupo de trabajadores. También resulta el hecho de que pueda corresponder a un grupo de trabajadores organizados colectivamente.

CAPÍTULO II

2. La globalización económica y sus repercusiones en el derecho de trabajo

1.1 Definición de globalización económica

La globalización es el proceso político, económico, social y ecológico que está teniendo lugar a nivel planetario, y que ha provocado una mayor interrelación económica entre los diferentes países del mundo, por alejados que estén. También tiene como característica que las economías de los diferentes países están siendo controladas por las grandes empresas capitalistas, las denominadas multinacionales o transnacionales.

La globalización también tiene sus implicaciones en el campo social. La vida de los pueblos está siendo regulada por la política económica del *libre mercado*, cuyas consecuencias se hacen sentir en el campo de la salud, la educación, la información, etc.

La globalización se fundamenta en la ideología neoliberal (ultracapitalista) que prevalece en la actualidad, y que amenaza con extenderse a todos los países con mayor intensidad.

Con la globalización, enfocada al lucro sin tomar en cuenta el aspecto social, permite que las grandes empresas obtengan cada vez más poder a costa del deterioro económico que ocasionan a la ciudadanía y los pueblos.

Con este tipo de globalización la vida en el planeta se encuentra amenazada al no tomar en cuenta que las materias primas para la fabricación de los productos, explotados sin ninguna previsión, no son renovables; lo cual se aprecia en los cambios ecológicos, en la desaparición de muchas especies animales y en la contaminación que cada vez alcanza mayores niveles. Sin embargo el medio ambiente y el bienestar social se someten a los imperativos del sistema económico, cuyo fin es la acumulación de bienes para una minoría de la población.

De acuerdo con la enciclopedia Encarta la globalización es la *acción de globalizar. Efecto de globalizar. Método didáctico que consiste en aprehender una totalidad para luego comprender los elementos que la integran.*

La palabra globalización entonces conlleva de acuerdo al análisis del anterior concepto el de atender un asunto o una cosa en globo, en su conjunto, y cuando se refiere a conjunto, se refiere al globo terrestre y lo que sucede en el mundo globalizado dentro de los aspectos económicos, culturales, financieros, etc.

La globalización económica, se refiere a los avances y a la necesidad que se tiene de que los países puedan conformar bloques, y entrar a competir en un mundo globalizado, integrado, que permita enfrentar las vicisitudes que conlleva la problemática que tienen los países desarrollados y subdesarrollados dentro de sus países, y que en esto, también conviene hacer la reflexión del papel que juegan las organizaciones de Estados y las leyes.

La globalización también es un concepto que pretende describir la realidad inmediata como una sociedad planetaria, más allá de fronteras, barreras arancelarias, diferencias étnicas, credos religiosos, ideologías políticas y condiciones socio-económicas o culturales. Surge como consecuencia de la internacionalización cada vez más acentuada de los procesos económicos, los conflictos sociales y los fenómenos político-culturales. En sus inicios, el concepto de globalización se ha venido utilizando para describir los cambios en las economías nacionales, cada vez más integradas en sistemas sociales abiertos e interdependientes, sujetas a los efectos de la libertad de los mercados, las fluctuaciones monetarias y los movimientos especulativos de capital. Los ámbitos de la realidad en los que mejor se refleja la globalización son la economía, la innovación tecnológica y el ocio.

La caída del Muro de Berlín y la desaparición del bloque comunista ha impuesto una acusada mundialización de nuevas ideologías, planteamientos políticos de *tercera vía*, apuestas por la superación de los antagonismos tradicionales, como *izquierda-derecha*, e incluso un claro deseo de internacionalización de la justicia.

La globalización, tendencia de los mercados y de las empresas a extenderse alcanzando una dimensión mundial que elimina las fronteras nacionales, encierra todo lo relativo a la economía mundial, entendiéndola conforme la enciclopedia Encarta 2002, como un *conjunto de actividades económicas que se llevan a cabo en todo el mundo*.

Hoy en día, la forma de ganar dinero en un país, de obtener ingresos y gastarlos o ahorrarlos para obtener riqueza, depende de cómo se obtiene,

dinero, se gaste y se ahorre en el resto de los países. Estos vínculos internacionales han existido desde hace mucho tiempo, pero, debido al cambio de naturaleza de estos vínculos, a su intensificación y ampliación, la economía mundial actual es muy distinta a la economía internacional anterior.

En la etapa del feudalismo un granjero podía sentirse parte integrante de una economía local muy delimitada y distinta de la del pueblo vecino, porque casi todo lo que consumía y lo que utilizaba se había fabricado en su pueblo y pagaba la renta a un terrateniente local; era una economía de carácter local, aunque se comerciara con otros pueblos e, incluso, con otros países; durante el siglo XIX el desarrollo del capitalismo, de los nuevos estados nacionales como Alemania e Italia, y de los nuevos conceptos de identidad nacional, como en el oriente, en Japón durante la etapa Meiji, hicieron que predominara la economía nacional sobre la mundial. Una de las ideas que más caracterizaban este dominio, era que la situación económica de los ciudadanos de un país quedaba reflejada en las actividades que se desarrollaban en él, y eran las importaciones y exportaciones las que mostraban la fortaleza o debilidad de un país. El predominio de la economía nacional tuvo su máxima vigencia en el período transcurrido entre 1945 y mediados de la década de los setenta, debido a los principios del keynesianismo, que impulsaron a los gobiernos a intentar alcanzar objetivos económicos precisos, como la búsqueda del pleno empleo de los recursos mediante medidas de política económica. Pero para alcanzar estos objetivos tenían que tener en cuenta el contexto internacional y el conjunto de instituciones económicas como el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Internacional para la Reconstrucción y el Desarrollo, que intentaba fortalecer la capacidad de cada país para alcanzar sus propios objetivos económicos. La idea de

economía nacional sigue existiendo, pero en la actualidad la economía de cada país (y de cada provincia, región, ciudad o pueblo del país) se enmarca en el contexto de la economía mundial, donde las condiciones económicas existentes en una región afectan a las de otras, predominando la idea de economía global sobre la de economía local.

Por lo tanto, cuando se habla de economía mundial no sólo se está hablando de los vínculos internacionales, que han existido desde el nacimiento del comercio, sino que se afirma que la producción, el consumo, la inversión, las finanzas y cualquier otra actividad económica se organizan a escala mundial, por lo que las condiciones mundiales determinan las condiciones locales. Esto implica que las instituciones nacionales tengan menos poder para influir sobre su propia actividad económica. Los gobiernos tienen un escaso margen de maniobra para variar el nivel de empleo o cambiar el saldo de la balanza de pagos por medio de su política fiscal o su política monetaria. Tienen que cooperar con otros gobiernos o, en el caso de los países con economías débiles, ajustarse al entorno económico mundial con las condiciones impuestas por las instituciones internacionales, concretamente el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Internacional para la Reconstrucción y el Desarrollo (BIRD). Las empresas nacionales han sido sustituidas por grandes multinacionales. Los sistemas y sociedades bancarios nacionales han quedado subordinados a las empresas financieras internacionales que operan en los distintos mercados de valores del mundo.

En la economía mundial moderna, las relaciones entre las personas, las regiones y los países no son ni accidentales ni pasivas, sino que son mecanismos de integración activos que intensifican y cambian la vida económica internacional. Existen tres importantes mecanismos que integran la economía mundial: el comercio, la producción y las finanzas.

El comercio internacional se mide por medio de las exportaciones e importaciones de bienes y servicios. Al crecimiento de la producción y la renta mundial se ha unido un crecimiento del comercio internacional desde principios del siglo XIX, por lo que se considera que el comercio internacional es un motor de crecimiento económico, ya sea como causa de este crecimiento o como factor favorecedor del mismo. La relación entre comercio y crecimiento se descubre al analizar los modernos ciclos económicos. En todo el mundo capitalista la producción y la renta cayeron de forma drástica durante la Gran Depresión de la década de 1930, al igual que el volumen de bienes comercializados a escala internacional. En los últimos decenios, desde finales de la II Guerra Mundial en el año 1945, se ha producido un rápido crecimiento económico con el consiguiente aumento del comercio internacional en todo el mundo. De hecho, el comercio ha crecido a tasas más altas que la producción, sobre todo desde 1983, por lo que el porcentaje de bienes y servicios exportados por cada país ha experimentado un aumento paulatino.

Uno de los aspectos básicos del comercio internacional es que los países se especializan en producir determinados bienes y servicios, exportan aquellos en los que están especializados e importan los demás de otros países. Pero

hay que matizar esta afirmación cuando se analiza a fondo el complejo comercio internacional. La explicación clásica del comercio internacional se basa en la teoría de la ventaja comparativa, que afirma que los países se especializarán en aquellos bienes y servicios en los que tengan mayores ventajas en costes, es decir, que puedan producirlos con costes relativamente menores que en los demás países. En la primera formulación de esta teoría, realizada por David Ricardo, las diferencias en los costes relativos que existen en cada país para producir determinados bienes se deben a que cada país dispone de tecnologías distintas. En el siglo XX existió una explicación diferente de la ventaja comparativa. En esa época reciente se consideró que ésta se debía a las distintas dotaciones de trabajo y capital (factores de producción). Un país que tuviera mucha mano de obra pero poco capital, como la mayoría de los países en vías de desarrollo, se especializaría en productos que necesiten mucha mano de obra o, en términos económicos, intensivos en trabajo, mientras que los países que tengan una menor dotación de factor trabajo en relación con la cantidad de capital disponible, como los Estados Unidos de América, se especializarían en bienes intensivos en capital. Las dos versiones de la teoría de la ventaja comparativa defenderían que, en general, todos los países mejorarían si se especializaran y comerciaron con otros países. Aunque las dos versiones explican por qué existe el comercio internacional, son demasiado simples para aclarar la compleja evidencia empírica existente.

Uno de los problemas que no puede esclarecer ninguna teoría de la ventaja comparativa es por qué gran parte del crecimiento del comercio internacional desde 1945, se ha producido entre países que tienen dotaciones de capital y trabajo parecidas y disponen de las mismas tecnologías. Por ejemplo, el

crecimiento del comercio entre los países de Europa occidental ha sido enorme. En 1980 las dos terceras partes de las importaciones de las economías de mercado desarrolladas provenían de otros países industrializados; en 1992 el porcentaje era del 75 por ciento.

Un problema relacionado con el anterior es que un gran porcentaje del comercio internacional es comercio intra-industrial. Los países no se especializan en productos distintos que intercambian gracias al comercio, sino que producen bienes muy parecidos, que sólo se diferencian en la marca, y se los intercambian. Un país puede importar una marca de automóviles del país vecino cuando, a su vez, está exportando su propia marca de vehículos a ese mismo país. La teoría de la ventaja comparativa basada en las distintas dotaciones de recursos o en distintas tecnologías no puede explicar estos fenómenos. Sin embargo, desde la década de 1970 se han desarrollado nuevas teorías sobre el comercio internacional que explican estos intercambios por la existencia de economías de escala y por el comportamiento competitivo de las grandes corporaciones monopólicas; la competencia imperfecta que destaca el papel de la diferenciación de productos en una industria.

Si hay algo por lo que destaca el comercio internacional es por su dinamismo. Aunque el crecimiento de este tipo de comercio ha creado una nueva economía mundial, los patrones de comercio y los bienes intercambiados se han modificado mucho a lo largo del tiempo. Desde la década de 1970 se ha producido un cambio importante en la cantidad de bienes manufacturados provenientes de los países del Sureste asiático: Japón y los nuevos países

industrializados de Asia. Las exportaciones de esa región representaban en 1992, el 13% del comercio mundial, lo que significa que casi duplicaron su participación desde 1980. Los denominados 'cuatro dragones', Taiwán, Corea del Sur, Singapur y Hong Kong, además de China y los 'nuevos dragones' como Tailandia, Malaysia y Vietnam, constituyen lo que se considera va a ser el futuro centro del poder económico mundial. Estos nuevos países industrializados demuestran que lo que se entendía por países menos industrializados, del Tercer Mundo o del Sur ya no depende tanto de las exportaciones de productos básicos o primarios, sino que cada vez más exportan bienes manufacturados o industriales. En 1950 sólo el 5% de las exportaciones del sur al norte eran productos industriales; en 1989 los bienes manufacturados representaban el 53% de las exportaciones de estos países.

El dinamismo del comercio es un elemento esencial del crecimiento económico; la nueva teoría del crecimiento formulada en la década de 1980, subraya el papel de este cambio industrial sobre el comercio, y muestra que los efectos de este cambio se multiplican gracias al comercio internacional. Este crecimiento y este comercio implican cambios en la estructura económica, habrá quien gane y quien pierda, ya que, incluso si es cierto que existen ganancias netas a largo plazo derivadas del comercio, los procesos de ajuste pueden ser muy duros y perjudicar a algunos países, regiones, empresas o personas. Por ejemplo, se puede demostrar, gracias a la evidencia empírica, que el crecimiento de las exportaciones de bienes manufacturados por parte de los países del sur ha supuesto una especialización de estos países en la producción de bienes manufacturados que requieren una mano de obra poco cualificada, y que los países del norte se han especializado en productos que requieren la utilización de mano de obra altamente cualificada, lo que ha producido una caída relativa

de los salarios que cobran los trabajadores poco cualificados en el norte. El abandono de las viejas industrias en el norte, debido a la creciente competencia ejercida por los nuevos países industrializados del sur, puede ser beneficioso para todos a largo plazo, pero a corto plazo puede crear desempleo o reducir los salarios de los trabajadores de estas industrias en el norte. De igual forma, no todos los países del sur se han visto beneficiados por la mayor integración de la economía mundial; a medida que se liberalizaban sus economías algunas industrias desaparecían a causa de la competencia exterior sin que se estuvieran creando nuevas industrias que compensaran esta pérdida. Además, aunque el comercio internacional permite obtener ganancias netas a largo plazo, algunos países han conseguido crecer e industrializarse protegiendo sus economías del exterior y han limitado las importaciones.

La principal característica del actual comercio internacional es su multilateralidad, que contrasta con los acuerdos bilaterales entre países. Esta característica es la que confiere al comercio internacional su carácter de fenómeno global. El comercio multilateral requiere la eliminación de los acuerdos bilaterales entre países. El periodo transcurrido desde 1945 se ha caracterizado por los intentos para eliminar estos acuerdos y las restricciones comerciales. La institución clave en el proceso de creación de un libre comercio multilateral a escala mundial ha sido el Acuerdo General sobre Aranceles y Comercio (GATT) que permitía que los países negociaran reducciones arancelarias y la eliminación de las barreras no arancelarias al comercio. La ronda de negociaciones iniciada en 1986, la llamada Ronda Uruguay, finalizó en 1993. Una de las decisiones que se tomaron en esta ronda de negociaciones fue la creación de una nueva institución internacional, la Organización Mundial del Comercio (OMC), encargada de vigilar el cumplimiento de los acuerdos

alcanzados en materia de comercio internacional. A raíz de la firma de estos acuerdos el comercio internacional creció en 1994 un 12%, cuando alcanzó la cifra récord de cuatro billones de dólares, lo que representa el mayor crecimiento de las dos últimas décadas.

La globalización de la producción se ha conseguido gracias a la inversión en otros países (inversión extranjera directa) realizada por las multinacionales que poseen y gestionan fábricas e instalaciones productivas en varios países. Estas multinacionales (o corporaciones transnacionales) constituyen la empresa-tipo de la actual economía mundial. Como producen a escala internacional, venden productos en todo el mundo, e invierten en muchos países, se puede decir que no tienen país de origen, sino que pertenecen a la economía mundial; el hecho de que su residencia fiscal se encuentre en un país u otro es un formalismo.

Las empresas multinacionales propietarias de instalaciones productivas en varios países existen desde hace mucho tiempo. Durante el siglo XIX (y durante la segunda mitad del siglo XX) las inversiones extranjeras directas de las empresas europeas y estadounidenses eran muy numerosas. Sin embargo, la característica distintiva de las multinacionales a partir de la década de 1970 es precisamente la división productiva a escala internacional. En lugar de crear fábricas en otros países, las multinacionales han creado redes de fábricas especializadas en una parte del proceso de producción como subdivisiones o departamentos del proceso organizado a escala mundial. Otro cambio importante es que antes las multinacionales tenían su domicilio fiscal en Estados Unidos o en un país de Europa occidental, y ahora muchas son japonesas o coreanas, y cada vez más aparecen domiciliadas en países poco industrializados.

Las condiciones económicas que predominan en cada país dependen en gran medida de lo que ocurra en la economía mundial. Ésta se materializa en el comercio internacional, la producción global y las finanzas internacionales. Otros vínculos que hacen que las economías de los distintos países se integren en una única economía mundial son las migraciones y la difusión internacional de la tecnología. Aunque todas estas fuerzas vinculan sus economías con una economía mundial, el resultado no es homogéneo, como lo demuestra el desigual crecimiento económico de los distintos países, al permitir que algunos crezcan muy deprisa, mientras que otros se empobrecen.

2.2 Definición del término flexibilización del trabajo

Previo a tratar la flexibilización laboral es necesario referirnos al Código de Trabajo del cual este término se deriva y se opone.

Como ya se indicó en el capítulo uno, el Derecho de Trabajo se creó en el siglo XIX, en los países donde se desarrolló la Revolución Industrial y como una necesidad de protección a los trabajadores. Por esa razón, el Derecho de Trabajo es un conjunto de normas protectoras que desempeñan funciones importantes como las siguientes:

- Establece un freno a las acciones patronales que lesionan el bienestar de los trabajadores.
- Impone igualdad de derechos entre patronos y trabajadores en cuanto a la contratación de la fuerza laboral.
- Vela por la seguridad social de los trabajadores.
- Implantó la racionalización y la división del trabajo.

Con el nuevo modelo económico transformado por el avance de la tecnología, los mercados ya no tienen límites, se han convertido en mundiales o globalizados y poseen como política el enriquecimiento ilimitado que no comparten con sus trabajadores. Para alcanzar este objetivo necesitan competir con empresas poderosas, en mercados de competencia muy agresivos y para ello la rigidez del derecho laboral es un obstáculo.

Desde el punto de los patronos, las leyes protectoras del trabajador que contiene el Código de Trabajo ya no son necesarias. Por lo que ellos, los empleadores, realizan sus contratos al margen de la ley con beneficios aparentemente mejores, pero que eliminan las ventajas que ofrecen los programas de seguridad social.

Los trabajadores con el nuevo régimen de flexibilización pasan a depender de las leyes del mercado, y el derecho de trabajo se debilita o puede quedar al margen. Esto podría suceder si el Código de Trabajo no se actualizara, porque además de contener las leyes de protección básicas, fundamentales, debe incluir también otras que beneficien a los trabajadores en las nuevas condiciones laborales que van surgiendo. El derecho de trabajo debe fortalecerse para cumplir con la función social para la cual fue creado, tomando en consideración las nuevas necesidades que la evolución produce.

La flexibilización en el campo laboral se refiere a la consideración y propuesta de las empresas nacionales, extranjeras o multinacionales a contratar a los trabajadores fuera de las normas que rigen las leyes laborales de un país. Los empresarios consideran y han manifestado en varios documentos que la única manera de disminuir los altos índices de desempleo consiste en flexibilizar las leyes de contratación de los trabajadores. Es decir que la industria neoliberal, considera que las leyes laborales impiden el crecimiento económico.

El término flexibilización se aplica a todos los procesos de la actividad industrial y comercial; se refieren a la flexibilización del proceso productivo, a la flexibilización del trabajo, a la flexibilización del mercado, a la flexibilización del salario, a la flexibilización del horario, entre otras que sólo lesionan al trabajador; porque también el empleo está flexibilizado y con esto pierde su estabilidad laboral y las prestaciones sociales que son indispensables para su salud física y emocional, así como las provisiones para las últimas etapas de su vida.

Los tipos de flexibilidad en el mercado de trabajo son los siguientes: primero, la flexibilidad de costos de trabajo que contempla dos aspectos: los costos laborales y los no laborales. El segundo, la flexibilidad numérica, relacionada con el ajuste de la fuerza de trabajo y con las horas laborales. Y tercero, la flexibilidad funcional, que se refiere a la movilidad de los trabajadores para desempeñar diferentes actividades dentro de la empresa y a la adopción de tecnología para alcanzar el fin último de los empresarios que es el de bajar los costos.

La flexibilidad de los costos laborales considera los salarios en relación con las variaciones del mercado como la inflación, productividad, demanda, etc., por lo cual consideran los neoliberales que los salarios no deben ser rígidos. En cuanto a los costos no laborales, se refieren a las contribuciones o impuestos pagados por el empleador, así como al apoyo financiero que deben aportar a los planes de prestaciones de los trabajadores.

Cuando los empresarios proponen la flexibilización de costos salariales se refieren a que el pago de las obligaciones legales perjudica los beneficios de las empresas y los limita en su crecimiento. Sus fundamentos son los siguientes:

- Al eliminar los salarios mínimos, la productividad individual se podrá medir con mayor precisión, se reducirán los costos laborales unitarios, con lo cual se dará un aumento en las oportunidades de empleo.
- La manera de superar la rigidez salarial es la evasión de la reglamentación en materia de salarios mínimos, o llegar a acuerdos salariales mediante arreglos que escapan a las leyes como el trabajo a domicilio y la subcontratación.

La flexibilidad numérica está relacionada con el número de trabajadores y con las horas laborales. La primera se considera necesaria porque las restricciones legales no se adaptan a las condiciones de mercado. Entre otras deficiencias del derecho laboral al respecto, los neoliberales consideran que los despidos son onerosos, por lo que las empresas no pueden contratar trabajadores adicionales, ya que no los podrían despedir fácilmente si cambiaran las circunstancias.

Los neoliberales ante esta desventaja proponen contratos a plazo fijo, jornadas parciales y trabajo temporal; y además:

- La manera de mejorar la flexibilidad ocupacional es relajar las leyes de despido o las reglamentaciones (en montos de indemnización, supremacía del derecho de antigüedad) recurriendo a la mayor cantidad de formas atípicas de empleo.

En cuanto a la flexibilidad de horario, se refiere a aumentar las horas de trabajo sin contratar más personal. Ha consistido en aumentar horas o en disminuir turnos de trabajo. Esta flexibilización ha tenido una aceptación relativa en los trabajadores porque les permite incrementar su salario; pero les perjudica su

salud y no son consideradas para los planes de pensiones que se basan en horarios fijos.

La flexibilidad funcional, como ya se indicó, se refiere a la utilización eficaz de la fuerza de trabajo. Como ya se indicó los trabajadores se diversifican en sus funciones, y este sistema tiene las ventajas siguientes: no hay reducciones salariales ni despidos, se aprovechan mejor los recursos de la empresa y el trabajo se adapta a las necesidades del mercado.

2.3 Las prestaciones laborales y su carácter irrenunciable

El diccionario de derecho usual de G. Cabanellas define la prestación de servicios en los siguientes términos: *toda actividad a favor de otra persona o subordinadamente a ella, exista remuneración o no, con inclusión por lo tanto de los contratos de trabajo o de arrendamiento de servicios. Se definía en el texto legal como contrato por el cual una de las partes se obliga a prestar a la otra un servicio mediante un precio cierto, que ésta última se compromete a pagar a la primera. Pueden celebrarlo todos con arreglo a su ley nacional tienen capacidad para obligar y obligarse. Se perfecciona por el mero consentimiento y puede celebrarse de palabra y por escrito. Tiene por objeto todos los hechos y servicios no contrarios a la ley, a las buenas costumbres o al orden público. Ha de señalarse la cuantía y forma de pago de la remuneración convenida y determinarse de modo más preciso la prestación o servicio contratado.*

Pueden dar las partes por terminado este contrato en los siguientes casos: 1º por incumplimiento de actividades pactadas o naturales del servicio. 2º por impericia o torpeza del obligado a prestarlo; 3º por enfermedad prolongada y la incapacidad

sin culpa del amo, señor o patrono; 4º por injurias y malos tratos; 5º por razones de moralidad, orden religioso y buenas costumbres.

Otros numerosos preceptos completan la regulación de este contrato que constituye un intento de estructurar en la esfera civil muchas de las relaciones laborales.

Las prestaciones laborales devienen de una relación laboral, y éstas tienen la naturaleza de que se deben al trabajador permanente, como al trabajador que ya no lo es, en virtud de dar por terminada la relación de trabajo, unilateral o bilateralmente.

Para que se produzca el pago de prestaciones laborales, tiene previamente que existir una relación laboral. Toda relación surge como consecuencia de la prestación de servicios personales, según opinión aceptada por la doctrina jurídica, y que en materia laboral, implica una serie de características que conlleva el trabajo y la relación que se produce a través de éste, entre el patrono y el trabajador.

La palabra prestación *se deriva de la voz latina prestatio-nis que significa acción y efecto de prestar. El diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, establece que prestación se refiere a la acción de prestar servicio personal obligatorio exigido por la ley y a los vecinos de un pueblo para obras o servicio de utilidad común. El diccionario de derecho usual, establece la prestación consiste en dar o hacer alguna cosa.* La naturaleza jurídica de la prestación, proviene del derecho privado, y ello se confirma con lo que establecen obras citadas y el Diccionario de derecho privado de los tratadistas Cazzo y Rom y Cervera y Jiménez que dicen que *Es como un contrato, por el cual una de las partes se obliga a*

prestar a otra un servicio, mediante un precio cierto que esta última se compromete a pagar a la primera.

Respecto a la prestación propiamente referida al derecho de trabajo, se concluye que se refiere a la actividad laboral o a la relación de trabajo, en principio por parte del trabajador, al proporcionar su fuerza de trabajo, tanto intelectual o física, y a cambio de ello, el empleador, o sea la contraparte, se obliga a pagar una remuneración, salario, estipendio o sueldo a éste, por los servicios prestados en determinado plazo. De acuerdo con lo anterior, también debe notarse que la palabra prestación, también se refiere en el Derecho de Trabajo, a aquellas prestaciones que en su conjunto constituyen beneficios para el trabajador, generados o productos de la actividad laboral realizada, como sucede en el caso de las vacaciones, indemnización, licencias, aguinaldo, etc.

1.1.1 Las prestaciones laborales en particular

Dentro de las prestaciones laborales que se generan tanto durante la relación de trabajo como al terminar la misma, se encuentran:

a) Salario ordinario

Conforme lo establece el Artículo 88 del Código de Trabajo, el salario es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste. De acuerdo a lo anterior, el salario en general, constituye una contraprestación producto de la relación de trabajo.

b) Salario mínimo

El salario mínimo es el que establece la ley como tope, es decir, es el que impone la ley al empleador, que debe pactarse con el trabajador al momento de iniciarse la relación laboral. El Artículo 103 del Código de Trabajo al respecto indica: *Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral, y cultural y que le permite satisfacer sus deberes como jefe de familia.*

Lo anterior en muchos de los casos no se cumple porque en Guatemala, donde es común que los empleadores de distintas empresas, especialmente las que se inician o las muy pequeñas, entren en arreglos con los trabajadores, quienes por necesidad aceptan que les paguen una suma inferior al salario mínimo. En estos casos las empresas están actuando en forma ilegal, a nivel real; pero legalmente todo está en orden porque los trabajadores firman recibos por el salario mínimo. Lo cual revela la falta de fuentes de trabajo y la necesidad económica de los trabajadores.

c) Salario extraordinario

El salario extraordinario también constituye una contraprestación laboral, que el patrono debe pagar al trabajador como recompensa por la prestación de sus servicios fuera del horario pactado dentro de las jornadas ordinarias de trabajo, y cuyo monto debe pagarse con un incremento de, por lo menor, el cincuenta por ciento del valor de su salario ordinario.

d) Vacaciones

El Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua establece que vacaciones proviene del término latino *vacatio* que significa suspensión del

trabajo o del estudio durante algún tiempo, se considera sinónimo de asueto, descanso, holganza, recreo, reposo, etc. Por lo anterior, se deduce que significa la cesación de la actividad laboral por parte del trabajador o bien del patrono, durante un período de tiempo determinado, tiempo que debe ser remunerado y que constituye una obligación patronal, en consideración a la salud física y emocional del trabajador. El descanso es necesario para la conservación de la salud. Tanto el descanso de fin de semana como el vacacional deben ser remunerados. Este tiempo obligado para el descanso, tiene como requisitos haber laborado durante una semana en forma continua, el de fin de semana, o un año, el vacacional.

Al respecto, el Artículo 130 del Código de Trabajo establece: Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles. El hecho de la continuidad del trabajo se determina conforme a las reglas de los incisos c) y d) del Artículo 82 del mismo cuerpo legal que dice: Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el Artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea. c) La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas que según este código suspende y no terminan el contrato de trabajo; d) Es nula ipso jure la cláusula del contrato

que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse.

La prestación de las vacaciones, también debe ser remunerada cuando haya finalizado la relación de trabajo, cuando el trabajador no las haya gozado, como lo preceptúa el Artículo 133 del Código de Trabajo que dice: *Las vacaciones no son compensables en dinero, salvo cuando el trabajador que haya adquirido el derecho a gozarlas no las haya disfrutado por cesar en su trabajo, cualquiera que sea la causa. Se prohíbe al trabajador prestar sus servicios a cualquier persona durante el período de sus vacaciones. Cuando el trabajador cese en su trabajo, cualquiera que sea la causa, antes de cumplir un año de servicios continuos, o antes de adquirir el derecho a un nuevo período, el patrono debe compensarle en dinero la parte proporcional de sus vacaciones de acuerdo con su tiempo de servicio.*

e) Aguinaldo

El tratadista Manuel Ossorio indica que aguinaldo es una recompensa en metálico que los patronos daban voluntariamente a sus empleados en ocasión de ciertas festividades, generalmente la navideña, y de año nuevo. El vocablo aguinaldo se deriva del termino celta guinando que significa regalo de año nuevo. En tal virtud, respecto del aguinaldo comprende la doceava parte de la totalidad de los salarios abonados al trabajador durante el año.

En términos comunes, puede establecerse que el aguinaldo representa un complemento al salario, constituyendo otra prestación que corresponde al trabajador y que se hace efectiva en los meses de diciembre de cada año. Así también, esta prestación es proporcional cuando cesa la relación laboral,

tal como lo estipula el Decreto 74-78 del Congreso de la República, que regula lo relativo al aguinaldo para el sector público, que comprende la Ley Reguladora de la Prestación del aguinaldo tanto para trabajadores del sector público como privado, en ambos casos, se establece la obligación patronal de otorgar a los trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo el cien por ciento de su salario o sueldo ordinario mensual que devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente.

f) Licencias

Las licencias en el derecho de trabajo, constituyen comúnmente autorizaciones o permisos para ausentarse de sus labores, en determinado período de tiempo, y pueden ser otorgadas con goce o sin goce de salario. Por lo anterior, constituye una prestación más que le asiste al trabajador, principalmente, cuando tiene que ausentarse de sus labores, por razones de enfermedad, asistir al médico, al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, por razones de estudio, etc.

g) Descansos semanales y días de asueto

De conformidad con la ley, el trabajador tiene el derecho de que el patrono le otorgue un día de descanso a la semana en forma remunerada, por ello, la semana se computa de cinco o seis días, según la costumbre o la naturaleza jurídica de la empresa o centro de trabajo.

Los días de asueto, que también se consideran prestaciones a favor de los trabajadores, son remunerados, y éstos se encuentran típicamente regulados en la ley, y son los siguientes:

1º. de enero
Jueves, viernes y sábado Santo
1º. de mayo
30 de junio
15 de septiembre
20 de octubre
1º. de noviembre
24 de diciembre medio día
25 de diciembre
31 de diciembre, medio día
Día de la festividad de la localidad

Conforme el Decreto 1794 del Congreso de la República, de fecha 1 de octubre de 1978, se otorga un día del año a la exaltación de la mujer y principalmente de la madre y la familia, es por ello, que ha sido declarado el 10 de mayo de cada año, el Día de la Madre, y en ese caso, se constituye en una prestación más, el hecho de que las madres que laboran tanto en el sector público o privado, gozan de asueto con pago del salario, por la fecha del diez de mayo. Así mismo, en lo que se relaciona a prestaciones en favor de la mujer, la Presidencia de la República, estableció en el año 1973, el reglamento para el goce del período de lactancia, indicando que toda madre en época de lactancia, puede disponer en los lugares en donde trabaja, de media hora de descanso dos veces al día, con el objeto de alimentar a su hijo, salvo que por convenio o costumbre corresponda un descanso mayor. Dicho período se fija en diez meses a partir del momento del parto, salvo convenio o costumbre más favorable para la trabajadora.

h) Prestaciones adicionales que se establecen en los pactos colectivos de condiciones de trabajo

Se refiere a las prestaciones que se generan de un convenio colectivo entre patrono y trabajadores, y que regulan otras prestaciones adicionales a las que establece el Código de Trabajo y otras leyes, de manera generalizada, y en base a ello, debe considerarse lo siguiente:

1. Que se regirán únicamente para el futuro, por lo que no podrán afectar las prestaciones ya devengadas;
2. No podrán referirse a trabajadores individualmente determinados, y,
3. Cuando se trate de reducción de los trabajos, el reajuste se efectuará de conformidad con lo dispuesto en la ley, sin embargo, esto último, casi nunca se da pues, regularmente se establecen beneficios para los trabajadores y no perjuicios.

El Artículo 49 del Código de Trabajo, establece al respecto que Pacto Colectivo de Condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste. El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y sus normas deben adaptarse a todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte. Cuando se dice que tiene fuerza de ley profesional, se refiere a que tienen un carácter de cumplimiento obligatorio. Dentro de las prestaciones que podrían citarse de manera adicional, que se establecen en el pacto, se encuentran entre otras:

1. Bono vacacional
2. Los días de descanso o asueto cuando los establecidos en la ley caen en días inhábiles.
3. Prestaciones adicionales a trabajadores en ejercicio del derecho de antigüedad
4. Programa de ascensos
5. Obligaciones patronales en cuanto a la educación, previsión social, vivienda
6. Obligaciones derivadas de la prestación del trabajo por parte del trabajador.
7. Otros.

i) Trabajo sujeto a regímenes especiales

Es de considerar que dentro de la normativa que regula el Código de Trabajo, existe una distinción, una preferencia, en cuanto al trabajo que se encuentra sujeto a regímenes especiales, y por ello, debe considerarse una prestación más a favor del trabajador o trabajadora.

Dentro de los trabajos sujetos a regímenes especiales que regula la ley, se encuentran:

1. El trabajo agrícola y ganadero
2. El trabajo de mujeres y menores de edad
3. El trabajo a domicilio
4. El trabajo doméstico
5. El trabajo de transporte
6. El trabajo de aprendizaje
7. El trabajo en el mar y en la vías navegables

j) Bonificación anual para trabajadores del sector público y privado

Esta bonificación que también constituye una prestación a favor del trabajador, se encuentra regulada en el Decreto 42-92 del Congreso de la República, la cual en el artículo 1 la describe como: se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago de sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. Esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo anual que obligadamente se debe pagar al trabajador. El Artículo 2 indica: La bonificación anual será equivalente al cien por ciento del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes, para los trabajadores que hubieren laborado al servicio del patrono durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Si la duración de la relación laboral fuera menos de un año, la prestación será proporcional al tiempo laborado. Para determinar el monto de la prestación, se tomará como base el promedio de los sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador en el año en el cual termina en el mes de junio de cada año.

k) La indemnización

El diccionario de la Real Academia Española de la Lengua describe: *La indemnización es la reparación legal de un daño o perjuicio causado, también lo equipara como un sinónimo de compensación.*

De acuerdo con lo anterior, debe entenderse que los perjuicios derivados de la relación laboral que sufre el trabajador, tienen que repararse mediante el pago de la indemnización. Esa reparación se basa en el daño o la pérdida efectiva causada en el patrimonio del trabajador, en este caso, por las

acciones u omisiones en que incurre el patrono o empleador y que provoca la pérdida del trabajo o empleo del trabajador.

Doctrinariamente, se conocen en materia de indemnización dos sistemas, los cuales son:

1. Por falta de preaviso
2. Por despido ilegal

Cuando termina la relación laboral, el patrono tiene la obligación de avisar al trabajador que ya no puede o desea continuar contratando sus servicios, en caso de que no le avise, o bien disponga indirectamente despedirlo, ya sea relegándole de puesto, informarle de la reducción de su salario, etc., el patrono en virtud de ello, incurre en una ilegalidad. Si se toma en consideración lo que establece el Artículo 82 del Código de Trabajo que preceptúa: *Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el Artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se había iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.* La indemnización por tiempo servido se rige, además por estas reglas:

1. Su importe no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni puede ser embargado, salvo en los términos del Artículo 97 del Código de Trabajo.

2. Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tenga vigencia el contrato, o el tiempo que haya trabajado si no se ajusta a dicho término.
3. La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas, que según este Código suspenden y no terminan el contrato de trabajo.
4. Es nula ipso jure la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse, y,
5. El patrono que despidiera a un trabajador por causa de enfermedad o invalidez permanente o vejez no está obligado a satisfacer dicha indemnización, siempre que el asalariado de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y quede devengando, desde el momento mismo de la cesación del contrato, una pensión de invalidez, enfermedad o vejez, cuyo valor actuarial sea equivalente o mayor a la expresada indemnización por tiempo servido.

En cuanto al preaviso, también existe obligación para el trabajador, tal como lo establece el Artículo 83 del Código de Trabajo que literalmente dice al respecto: El trabajador que desee dar por concluido su contrato por tiempo indeterminado sin justa causa o atendiendo únicamente a su propia voluntad y una vez que haya transcurrido el período de prueba debe dar aviso previo al patrono de acuerdo con lo que expresamente se estipula en dicho contrato, o en su defecto, de conformidad con las siguientes reglas:

3. Antes de ajustar seis meses de servicios continuos, con una semana de anticipación por lo menos.

4. Después de seis meses de servicios continuos pero menos de un año, con diez días de anticipación, por lo menos.
5. Después de un año de servicios continuos, pero menos de cinco años, con dos semanas de anticipación , por lo menos.
6. Después de cinco años de servicios continuos, con un mes de anticipación por lo menos.

Dichos avisos se deben dar siempre por escrito; pero si el contrato es verbal, el trabajador puede darlo en igual forma, de preferencia ante dos testigos. En este caso el trabajador no tiene derecho a ser recompensado con una cantidad igual al salario actual correspondiente a la plaza desempeñada, salvo que el patrón decida lo contrario. El patrono, una vez que el trabajador le ha comunicado su retiro, puede ordenar el cese en su trabajo, sea por haber encontrado sustituto o por cualquier otro motivo, sin incurrir por ello, en responsabilidad. Son aplicables al preaviso, las reglas de los incisos c) y d) del Artículo 82 igualmente lo es la del inciso b) del mismo texto legal, en todos aquellos casos en que proceda calcular el importe en dinero del plazo respectivo.

Por último, existen algunas clases de indemnizaciones derivadas de la extinción de la relación laboral, como las siguientes:

2. Indemnización por despido injustificado
3. Indemnización por despido indirecto
4. Indemnización por fallecimiento del trabajador o indemnización post mortem.
5. Indemnización por causa de enfermedad, vejez o invalidez.

6. Indemnización por quiebra, insolvencia, liquidación judicial o extrajudicial de la empresa o por muerte o incapacidad del patrono.
7. Indemnización por causa de fuerza mayor o caso fortuito
8. Indemnizaciones convencionales
9. Indemnizaciones derivadas de los usos de la empresa
10. Indemnización universal

l) La jubilación

Manuel Ossorio, indica que la jubilación es un régimen establecido en muchas legislaciones a efecto de que todos los trabajadores, o todos los ciudadanos (según el sistema adoptado), al llegar a una edad determinada y variable, según los países en que se supone que no pueden trabajar o que han cumplido su deber social en la materia, o cuando sin llegar a esa edad, se invalidan para el trabajo, disfrutan de una renta vitalicia, que les permite atender a sus necesidades vitales.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 102 inciso r) indica al respecto: 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. En cuanto al tema, la jubilación, puede clasificarse en:

1. Facultativa: Es cuando la decisión del trabajador de pertenecer a un Programa de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia se hace tomando en cuenta la libre elección y conveniencia de éste.
2. Jubilación obligatoria: Es la que no media la voluntad o elección libre del trabajador, y tiene la característica de que en el caso de

Guatemala, es en la que se encuentran la mayoría de los trabajadores, es decir, se adhieren al Programa de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), de acuerdo a cada caso.

3. Jubilación Pública: Este tipo de jubilación es el que se encuentra bajo la responsabilidad del Estado en la Administración Pública, y cuenta con sus propios regímenes de jubilación.

m) Ventajas económicas

Las ventajas económicas, entendiéndolas en términos comunes, se refieren a un complemento salarial, el cual reviste de diferentes formas derivadas en cada caso de la empresa, o del lugar de trabajo en que se estén prestando los servicios laborales, y que tiene relación con los aspectos sociales, económicos, culturales, etc. El salario constituye una prestación, y algunos autores especialistas en el ramo laboral, han determinado que el salario es la contraprestación a favor del trabajador por los servicios que presta a una empresa, sin embargo, otros tratadistas, opinan que salario y prestación son sinónimos y que las demás prestaciones, como las ya descritas, son las que se derivan de la relación de trabajo.

Las ventajas económicas son parte del salario y deben ser tomadas en cuenta para el cálculo de la indemnización cuando finaliza una relación laboral. El Artículo 90 del Código de trabajo al respecto literalmente dice: ..Asimismo, las ventajas económicas de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación

de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado.

Por lo anterior, se deduce que como mínimo debe tomarse en cuenta el treinta por ciento, sin embargo, puede pactarse entre patronos y trabajadores un porcentaje mayor, y con base en las ventajas económicas, se caracterizan por:

1. Constituir una o varias prestaciones en favor del trabajador y ello depende de las circunstancias en que se encuentre la empresa, pues como una unidad económica, puede ser objeto de cambios progresivos que impliquen el mejoramiento de las condiciones de trabajo de los empleados.
2. Las ventajas económicas las otorga el empleador de manera continuada o permanente, y ello se debe a que no podría constituir una ventaja económica una propina, una refacción, etc., que el empleador otorgue de manera eventual, se requiere por lo tanto, que una taza de café, una refacción que otorgue el empleador o patrono, el valor o servicio de transporte, los alimentos o subsidios a los mismos, etc., que se efectúen en favor del trabajador de una manera continuada o permanente, inclusive, existen empresas que tienen su propia cafetería para uso de los empleados en donde se les proporciona alimentos a bajo costo, etc.
3. Las ventajas económicas inciden en el mejor desenvolvimiento y desarrollo de las actividades laborales de la empresa. Es indudable que si se considera que el mejoramiento de las

condiciones de trabajo, citando el ejemplo anterior de una cafetería, podría incidir en el mejor desempeño de su trabajo.

4. Las ventajas económicas constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado, salvo pacto en contrario en favor del trabajador.

En virtud de lo anterior, las ventajas económicas constituyen una prestación más a favor del trabajador, y que por su naturaleza sui generis, y por no estar determinadas por ello, en la ley, implican aspectos como los siguientes:

1. Relacionados con la vivienda
2. Alimentación
3. Vestido
4. Educación
5. Servicios Médicos
6. Viáticos
7. Prestamos personales
8. Incentivos
9. Premios
10. Bonos
11. Becas, etc.

CAPÍTULO III

3. La doctrina de la flexibilización aplicada al campo derecho de trabajo y sus repercusiones en cuanto a las prestaciones irrenunciables

3.1 Breves antecedentes

La flexibilización constituye una forma de adaptarse a los nuevas situaciones que se presentan en todos lo órdenes de la vida, en este sentido dicha flexibilización es necesaria y positiva. Estos cambios derivados de la evolución de las sociedades promueven las reformas laborales, las cuáles deben responder a dichos cambios sociales. Estos cambios deben darse, en el campo laboral, para mejorar las condiciones de los trabajadores, es decir completar y superar las leyes establecidas. Pero en la actualidad, la flexibilización laboral está presentando características que no favorecen a los trabajadores y que podemos definir como el sistema económico imperante a favor de la parte patronal, que trae como consecuencia el deterioro de los derechos constitucionales de los trabajadores, quienes por necesidad económica aceptan condiciones desventajosas para ellos.

Flexibilizar significa accesar, disponer, ser accesible, adaptarse; pero en esos cambios debe tomarse en cuenta los intereses de todos los sectores involucrados. Pero la aplicación de la flexibilización laboral que está aplicando y que amenaza con extenderse a todos los sectores, afecta a los trabajadores y obstaculiza la aplicación del derecho de trabajo. La preocupación de cómo evitar que los derechos irrenunciables de los

trabajadores sean marginados, constituye uno de los retos para los legisladores.

Es por ello, que para responder a esta interrogante, es importante señalar aspectos doctrinarios de la flexibilización aplicada al campo del derecho de trabajo.

3.2 Definiciones doctrinarias de la flexibilización aplicada al derecho de trabajo

Para el análisis doctrinario, se citará lo escrito por el Licenciado Víctor Rodolfo Carrillo Carrera, quien expresa lo siguiente: Al sólo efecto de sistematizar la exposición, agruparemos las formas de utilización del concepto flexibilización, en tres grupos:

a) La flexibilización de la organización productiva

En general, por flexibilización de la organización productiva suele aludirse a la capacidad de una determinada organización productiva para adaptarse a los cambios del mercado o la tecnología. La flexibilización de la organización suele manifestarse en dos formas: i) Flexibilización tecnológica, es decir, el uso de tecnología no rígida, que permita adecuar la cantidad y la calidad de la producción a los cambios del mercado; ii) Flexibilización organizacional, que se manifiesta en la utilización de formas de organización que permitan también una fácil y rápida adaptación a los cambios del mercado o a la utilización de nuevas tecnologías

b) Flexibilización del mercado de trabajo.

En esta segunda acepción, que en muchos casos se confunde con el propio concepto de flexibilización del trabajo, suele aparecer en forma explícita la referencia a las teorías económicas liberales. Se trata, en definitiva, de liberar el mercado de trabajo, es decir, la venta de la fuerza de trabajo humana, de los elementos de rigidez que actualmente operan sobre él. De acuerdo con esta teoría, esos elementos de rigidez tienen dos orígenes. Por una parte, las normas jurídicas impuestas por el Estado, que limitan la posibilidad de despedir, y que, de alguna otra forma, actúan sobre el mercado. Por otro lado, la acción de los sindicatos, que introducen formas de monopolio en la determinación del salario al impedir la concurrencia de los trabajadores en forma individual al mercado. Conforme a esta idea, si el mercado de trabajo actuara libremente, el desempleo debería provocar por aumento de la oferta, una baja del salario, que al llegar a cierto nivel provocaría nuevas inversiones de capital privado, que reactivarían la economía. Esa sucesión de fenómenos no se produce, conforme a la teoría de la flexibilización, porque actúan haciendo rígido el mercado del trabajo.

c) Flexibilización de las condiciones individuales del trabajo.

La teoría de la flexibilización del mercado de trabajo exige que se flexibilice la posibilidad del empleador de poner fin al contrato individual del trabajo. En su primera concepción histórica, ambas partes del contrato individual de trabajo tenían derecho a ponerle fin en cualquier momento, sin expresión de causa o por su sola voluntad. El derecho del trabajo, en su evolución posterior, fue limitando ese

poder patronal de poner término al contrato individual de trabajo. En una primera etapa, imponiendo al patrono la obligación de indemnizar en todo caso, y en una última etapa imponiendo la prohibición de despedir, salvo cuando la conducta del trabajo lo justificara. En casi todos los países modernos, se han creado también procedimientos que autorizan la reducción del personal por razones económicas o técnicas. Como es sabido, en América del Sur, una cerrada oposición patronal impidió que se sancionara una verdadera ley de estabilidad y se sancionó la Ley contra despidos injustificados que, en definitiva, permite despedir sin causa, pero impone el pago de una indemnización al patrono que lo hace, parecido a la indemnización universal. Esa ley creó también un procedimiento que autoriza la reducción de personal, que se cumple escasamente.

3.3 Características de la flexibilización

Con base en lo anotado anteriormente, y comprendiendo lo que significa la doctrina de la flexibilización, se resume en las siguientes características:

- a) Constituye una doctrina, es decir, una forma de pensar, proceder que resulta aplicable, en todo caso, si existe en la ley.
- b) Que la flexibilización, se conceptualiza como una forma de incorporarse o adaptarse en las relaciones de trabajo, a las situaciones imperantes de la empresa o centro de trabajo, en apariencia, tanto el trabajador como el patrono.

- c) La flexibilización tiende a tener mayor aplicabilidad en el Derecho económico, sin embargo, a nivel internacional y nacional, lo relativo a la protección y el carácter tutelar de las leyes de trabajo, no se encuentran adecuadas para aplicar la doctrina de la flexibilización.
- d) Que la doctrina de la flexibilización es una contraposición de la doctrina de la tutelaridad y protección de las garantías mínimas para los trabajadores dentro de una relación de trabajo, y que esa tutelaridad, se encuentra basada en las mismas normas que regula la Constitución Política y el Código de Trabajo, fundamentalmente, razón por la que en el caso de la flexibilización como doctrina, no se regula en la ley y por lo tanto, no forma parte ni parcial ni totalmente de las leyes de trabajo.

3.4 Repercusiones de la doctrina de la flexibilización en cuanto a las prestaciones irrenunciables.

Después de haber hecho un esbozo generalizado de lo que significa la globalización económica y sus consecuencias en cuanto a la doctrina de la flexibilización y su aplicación al derecho de trabajo, conviene hacer la distinción siguiente:

- a) Respecto a la flexibilización aplicada en su concepto general al derecho de trabajo y la precariedad que representa para los trabajadores, tanto individual como colectivamente.

En el caso de la doctrina de la flexibilización aplicada tanto individual como colectivamente, entre estos ámbitos de estudio, se sitúa de manera diferente. En el tema de la flexibilización, entendiendo el término como adaptarse o como aceptar determinados cambios tanto internos como externos y que los últimos devienen de los primeros, comprende el hecho de que tanto el trabajador

como el patrono, se conceptualizan como una unidad laboral, que tienen un fin común, como es el hecho de ejercitar una actividad laboral dentro de cada uno conforme su competencia, para producir y para cumplir los objetivos de la empresa o centro de trabajo. Tanto el centro de trabajo, denominado también unidad económica o empresa, necesita de la participación de ambos para desarrollar sus funciones y progresar, pero en ese proceso se ve ligado a las condiciones de derecho imperantes, así como los relacionados con el plano económico, político, social, cultural, etc.

Es por ello que la tendencia de la globalización económica, tiene mucha relación con la flexibilización del trabajo, porque esta es la condición necesaria para realizar sus operaciones. Desde el punto de vista de la globalización, que representa los intereses de las grandes compañías transnacionales, la oposición de las leyes de protección a los trabajadores constituye un obstáculo fácil de eludir, si se contrata individualmente a los trabajadores.

Pero en la flexibilización no se trata de adaptarse a las condiciones imperantes en una empresa, respecto a sus costos, modos de producción, situación financiera (como por ejemplo, que a un trabajador le reduzcan el salario en determinadas épocas, porque la empresa esté pasando por un período de baja producción, y en otras, cuando la producción es positiva, se le aumente el salario); porque debe considerarse también como algo fundamental, lo que regulan las leyes, y es allí en donde se encuentra principalmente el patrono, que es de aquí en donde parte esa flexibilización, en donde se aprecia un obstáculo para poder adentrarse a esta doctrina. Hasta ahora el Estado por medio del Código de Trabajo representa la oposición de la flexibilización laboral y su misión será siempre la de velar por el bienestar social de los trabajadores.

- a) La doctrina de la flexibilización debe contemplar los puntos de vista de los sectores involucrados: los trabajadores y los patronos.

A este respecto, debe revalorarse cuál es la figura jurídica de un trabajador, pues no se puede olvidar que su capital está constituido por su fuerza de trabajo y que depende de ésta para subsistir él y su familia. La aplicación de esta doctrina de flexibilización, está inclinada a favor de la parte patronal, por eso es tan importante que el derecho de trabajo tome en cuenta todos los aspectos y las situaciones en que los trabajadores puedan salir damnificados.

Así también, cual sería la concepción de esta doctrina por parte del patrono, especialmente cuando se establezca que debido a los cambios sociales y económicos del país, en esa misma medida podrían producirse los cambios en el centro de trabajo o empresa relacionados con el salario. Es decir qué política salarial adoptaría en el caso de que bajara la producción o, por el contrario, si ésta se elevara ¿disminuirían o aumentarían salarios? Cualquier política salarial debe tener presente que los trabajadores son seres humanos y tomar las previsiones necesarias para que los altibajos del mercado no los afecten.

- a) Algunas empresas han otorgado a sus trabajadores participación sus utilidades y otros beneficios

Existe otra doctrina que podría considerarse como el antecedente de la doctrina de la flexibilización. Dicho modelo consiste en otorgarles a los trabajadores participación en las utilidades de la empresa, es decir compartir

las ganancias con los trabajadores. Este sistema parte de la concepción de que el trabajador también es un socio industrial de la empresa, es decir, que aporta a la sociedad su fuerza de trabajo y, que de esa misma manera, tiene una participación, al igual que los demás socios de las utilidades de la empresa. Sin embargo una empresa también puede tener pérdidas, por eso las leyes laborales en Guatemala, sólo contemplan este sistema en el caso de empresas sólidas o en aquellas que puedan garantizar las garantías mínimas al trabajador; además de la consideración del trabajador como socio en los beneficios. En esto consiste la tutelaridad de las leyes porque cuando el trabajador no obtenga ningún beneficio debe ser considerado como tal y no como industrial o comerciante.

El derecho laboral interviene en las situaciones en que no se estén tomando en cuenta los derechos de los trabajadores. Cuando estos trabajadores legalmente constituidos como tales, en casos de conflicto, presentan sus demandas ante un tribunal. Su calidad de trabajador no puede ser eliminada por la política de contratación aplicada en la empresa para la cual labora o laboró: como trabajador simplemente, como socio industrial o cualquier otra categoría que se le haya otorgado. En ningún caso por haber sido miembro de una sociedad, si no hubiere participado en la constitución de la sociedad, o si el aporte técnico profesional en calidad de socio industrial no haya sido calificado como eficiente en el momento del conflicto; el trabajador pierde los derechos adquiridos, los cuales tienen la calidad de irrenunciables. Entre estos derechos se encuentra tanto durante la relación de trabajo como al finalizar ésta el derecho a que hagan las prestaciones laborales correspondientes.

- a) Las prestaciones laborales irrenunciables, en el marco de la ley, tanto durante la relación de trabajo como a su finalización.

En la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 102 establece que existe un cúmulo de derechos mínimos que debe regular la legislación del trabajo y que la fundamenta, y también fundamenta la actividad que realizan no sólo los tribunales sino también las demás autoridades. El Artículo 103 de la Carta Magna indica textualmente: tutelaridad de las leyes de trabajo. 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.

Respecto a la irrenunciabilidad de los derechos laborales, el Artículo 106 de la Carta Magna indica: Irrenunciabilidad de los derechos laborales. 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. Serán nulas ipso jure y no obligarán 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.

Respecto a lo anterior, cabe cuestionarse el hecho de que si la flexibilización en materia de trabajo, tiende a confrontar las normas constitucionales y ordinarias en esta materia, que puedan violar los principios de tutelaridad e irrenunciabilidad de las normas laborales en beneficio del trabajador, sin el cual, el Estado a través de las autoridades correspondientes no pueden asumir una condición aceptada por el trabajador respecto a determinado conflicto laboral, en donde existe prohibición constitucional y legal en caso de controversia.

CAPÍTULO IV

4. Presentación y análisis de los resultados del trabajo de campo

El trabajo de campo consistió en la aplicación de una encuesta que la autora realizara a cincuenta profesionales del derecho laboral. De los profesionales convocados, solo accedieron a la petición diecisiete: dos jueces de Trabajo y Previsión Social del interior de la República (de Chimaltenango y de Escuintla) y a quince abogados y notarios que litigan en el ramo laboral.

Especialmente, se seleccionó a profesionales que hubiesen ejercido en el campo laboral durante varios años. También se consideró la opinión de jueces que ejercen en el interior de la República, para tener una visión más completa de la opinión que los profesionales del derecho y de quienes aplican las leyes, tienen con respecto al cambio en la relaciones laborales generadas por la política económica de la globalización que se manifiestan en la flexibilización de las contrataciones laborales.

Con base en las encuestas realizadas, se presenta los siguientes resultados.

CUADRO N° 1

¿CONSIDERA QUE EL MUNDO HA TENIDO CAMBIOS IMPORTANTES ESPECIALMENTE EN EL DERECHO?

Respuesta	Cantidad
Sí	17
No	00
Total:	17

Fuente: Investigación de campo; mayo, 2004.

CUADRO No. 2

¿CREE USTED QUE LOS CAMBIOS ECONÓMICOS TIENEN REPERCUSIONES EN EL DERECHO?

Respuesta	Cantidad
Sí	17
No	00
Total:	17

Fuente: Investigación de campo; mayo, 2004.

CUADRO No. 3

¿CONSIDERA QUE DEBE EVOLUCIONAR EL DERECHO AL MISMO TIEMPO QUE EVOLUCIONA LA SOCIEDAD?

Respuesta	Cantidad
Sí	17
No	00
Total:	17

Fuente: Investigación de campo; mayo, 2004.

CUADRO No. 4

¿CONSIDERA QUE EL PRINCIPIO TUTELAR EN LAS LEYES DE TRABAJO EN BENEFICIO DEL TRABAJADOR, SE HAN CREADO POR LA DESVENTAJA MATERIAL QUE EXISTE ENTRE ÉSTE Y EL PATRONO?

Respuesta	Cantidad
Sí	17
No	00
Total:	17

Fuente: Investigación de campo; mayo, 2004.

CUADRO No. 5

¿CONSIDERA QUE EL PRINCIPIO TUTELAR RIÑE CON EL PRINCIPIO DE IGUALDAD CUANDO SE REFIERE A PATRONO Y TRABAJADOR EN LAS RELACIONES DE TRABAJO?

Respuesta	Cantidad
Sí	00
No, porque trata de equiparar esa desigualdad	17
Total:	17

Fuente: Investigación de campo; mayo, 2004.

CUADRO No. 6

¿CREE USTED QUE MEDIANTE LA EVOLUCIÓN QUE HA TENIDO LA SOCIEDAD, HAN EXISTIDO CAMBIOS O MODIFICACIONES AL PRINCIPIO TUTELAR?

Respuesta	Cantidad
Sí	02
No	15
Total:	17

Fuente: Investigación de campo; mayo, 2004.

CUADRO No. 7

¿CREE USTED QUE ES CORRECTO QUE LA LEY REGULE LAS PRESTACIONES IRRENUNCIABLES PARA EL TRABAJADOR?

Respuesta	Cantidad
Sí	17
No	00
Total:	17

Fuente: Investigación de campo; mayo, 2004.

CUADRO No. 8

¿CREE USTED QUE ES IMPORTANTE QUE EL TRABAJADOR TAMBIÉN TENGA UNA PARTICIPACIÓN EN LOS BENEFICIOS DE LA EMPRESA, POR EJEMPLO, EN LAS GANANCIAS COMO ACCIONISTA?

Respuesta	Cantidad
Sí, pero en su calidad de trabajador	05
Sí, porque también forma parte de la empresa	05
Sí, sin desestimar sus condiciones materiales	05
No	02
Total:	17

Fuente: Investigación de campo; mayo, 2004.

CUADRO No. 9

¿CONOCE EL TÉRMINO FLEXIBILIZACIÓN? Y ¿CUÁL ES SU APLICACIÓN EN EL DERECHO DE TRABAJO?

Respuesta	Cantidad
Sí	10
No	07
Total:	17

Fuente: Investigación de campo; mayo, 2004.

CUADRO No. 10

¿CREE USTED QUE LA FLEXIBILIZACIÓN TIENE COMO ORIGEN LA GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA QUE SE INICIO A NIVEL MUNDIAL?

Respuesta	Cantidad
Sí, porque la tendencia de mejorar, perfeccionar, producir, obedece a aspectos puramente económicos a los cuales no deja de estar afecto el trabajo y el derecho.	10
No.	07
Total:	17

Fuente: Investigación de campo; septiembre, 2003.

CUADRO No. 11

¿CONSIDERA QUE LA FLEXIBILIZACIÓN DEBE SER APLICADA EN MATERIA DE TRABAJO, PRINCIPALMENTE EN LAS RELACIONES ENTRE PATRONO-TRABAJADOR Y SUS PRESTACIONES LABORALES?

Respuesta	Cantidad
Sí	02
No	15
Total:	17

Fuente: Investigación de campo; mayo, 2004.

CUADRO No. 12

¿CONSIDERA QUE LA FLEXIBILIZACIÓN EN MATERIA DE TRABAJO, FAVORECE AL TRABAJADOR?

Respuesta	Cantidad
No	16
Sí	01
Total:	17

Fuente: Investigación de campo; septiembre. 2003.

CUADRO No. 13

¿CREE USTED QUE LA FLEXIBILIZACIÓN FAVORECE AL PATRONO?

Respuesta	Cantidad
Sí	17
No	00
Total:	17

Fuente: Investigación de campo; septiembre, 2003.

CUADRO No. 14

¿CONSIDERA QUE LA DOCTRINA DE LA FLEXIBILIZACIÓN RIÑE CON EL PRINCIPIO TUTELAR Y DE IRRENUNCIABILIDAD?

Respuesta	Cantidad
Sí	17
No	00
Total:	17

Fuente: Investigación de campo; septiembre, 2003.

CUADRO No. 15

¿CREE USTED QUE EN GUATEMALA SE APLICA LA DOCTRINA DE LA FLEXIBILIZACIÓN?

Respuesta	Cantidad
Sí	17
No	00
Total:	17

Fuente: Investigación de campo; septiembre, 2003.

CUADRO No. 16

¿CONSIDERA QUE DEBE APLICARSE EN GUATEMALA LA DOCTRINA DE LA FLEXIBILIZACIÓN POR LOS CAMBIOS CONSTANTES A NIVEL ECONÓMICO, SOCIAL, POLÍTICO Y QUE REPERCUTE EN EL DERECHO?

Respuesta	Cantidad
No	17
Sí	00
Total:	17

Fuente: Investigación de campo; septiembre, 2003.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

La encuesta respondida por diecisiete profesionales del Derecho Laboral, está basada en el conocimiento acerca de los cambios generados por la política económica denominada globalización, cuyos efectos se manifiestan en la flexibilización de las contrataciones de trabajo. El 59% de los encuestados expresó conocer la doctrina de la globalización económica.

Después de evaluar este grado de conocimiento se indagó sobre la aplicación del Derecho Laboral en relación a las contrataciones laborales que reflejan las tendencias flexibilizadoras. En las respuestas se obtuvo que el 100% considera que la flexibilización económica no debe aplicarse en Guatemala por los daños que ocasiona a la clase trabajadora.

El 100% de los encuestados opina que el Derecho Laboral debe evolucionar al mismo paso que la sociedad, por lo que se necesita una actualización de las leyes de trabajo, las cuales deben contemplar las características de la flexibilización laboral.

También consideran que la aplicación de la ley tiene más limitantes cuando los trabajadores han aceptado contratos con las características de la flexibilización laboral porque han renunciado a sus derechos constitucionales como trabajadores; sin embargo la ley siempre desempeñará su función tutelar.

El 88% de los profesionales del derecho laboral están de acuerdo en que además de las prestaciones contempladas por la ley, los trabajadores deben compartir las ganancias con las empresas en las cuales prestan sus servicios.

Los profesionales del Derecho Laboral consideran necesaria la creación de leyes que beneficien al trabajador, basadas en los modelos de contratación aplicados por las empresas que funcionan con el sistema de flexibilización, porque aunque los derechos de los trabajadores son irrenunciables, poco se puede hacer ante contratos que invalidan los beneficios básicos con otras propuestas que aparentemente los superan; pero que en el fondo perjudican al trabajador; por ejemplo en la supresión de los planes de prestaciones.

CONCLUSIONES

1. Los modelos de contratación basados en la flexibilización económica, aún sin estar acordes al Código de Trabajo, se están generalizando en todos los sectores laborales de Guatemala, en deterioro de la clase trabajadora.
2. El derecho de trabajo constituye un conjunto de normas jurídicas, principios e instituciones, que rigen las relaciones de trabajo; este conjunto surge de la relación de trabajo entre patrono y trabajadores. Su campo de intervención, se debe tanto a la persona individual como a la organizada colectivamente. Sin embargo, todo este normativo está quedando reservado para las instituciones tradicionales que operan en el país.
3. Las prestaciones contenidas en el Código de Trabajo son derechos irrenunciables para el trabajador y que a pesar de los acelerados cambios de la sociedad actual, el Estado continúa con la misión de velar porque se cumplan efectiva y fielmente las leyes laborales consideradas mínimas y superables, únicamente por aquéllas que aumenten el beneficio del trabajador.
4. Dentro de los principios fundamentales del derecho de trabajo se encuentra el principio tutelar y de irrenunciabilidad de las leyes de trabajo, las cuales constituyen también una garantía para el trabajador, de manera que en materia legal, se encuentre equiparado materialmente frente al patrono, principalmente cuando existe controversia y conflicto de carácter individual o colectivo. Por esta razón el derecho de trabajo y la flexibilización laboral, hasta el momento, no son vinculantes.

5. La doctrina de la flexibilización nace, entre otros factores, de las condiciones económicas mundiales y la tendencia de la globalización trasciende no sólo a aspectos económicos, sino políticos, sociales, culturales, religiosos, etc. Siendo que la misma nació en los países desarrollados; pero se ha extendido a todo el mundo donde ha impuesto sus políticas económicas; entre ellas la flexibilización del trabajo que tiene como fin aumentar los beneficios económicos de las empresas transnacionales.
6. La doctrina de la flexibilización riñe con el principio tutelar y de irrenunciabilidad que rige el derecho de trabajo, en aplicación a la legislación guatemalteca; en tales circunstancias esta doctrina constitucionalmente establecida no tiene aplicación legal en Guatemala, aunque de hecho sí se da, en algunas empresas.
7. El fortalecimiento del principio tutelar y de irrenunciabilidad de las prestaciones laborales mínimas, tanto durante la relación de trabajo como cuando finaliza, conlleva la seguridad y certeza jurídica de ofrecerle al trabajador un respaldo legal, frente al patrono. Ello se manifiesta en la intervención del Estado como un derecho social y público, en caso de controversias y conflictos, a contrario sensu, la modificación de la ley en la que se supriman las prestaciones laborales irrenunciables para implementar las sugeridas por la doctrina de la flexibilización, destruiría la razón de ser del derecho laboral.

RECOMENDACIONES

1. Debido a que los trabajadores guatemaltecos por su derecho legítimo a la obtención de un trabajo digno necesario para su subsistencia, se ven obligados a aceptar condiciones laborales no contempladas en el derecho laboral; con lo cual, en casos de conflicto, obstaculizan la función tutelar del Estado, se recomienda que el Estado, por medio de sus legisladores, creen y apliquen estrictamente leyes que contemplen las nuevas condiciones de trabajo generadas por la globalización y avance de la tecnología.
2. Se recomienda que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social considere todos los cambios que están generando en la actividad laboral (trabajos por Internet y todas las modalidades que puedan darse) y elabore los instrumentos necesarios para hacer efectiva la protección a los trabajadores, así como las estrictas inspecciones laborales correspondientes.
3. Es importante que el Estado actualice las leyes de trabajo vigentes, de acuerdo con las necesidades de la clase trabajadora nacional, centroamericana y mundial, así como, las propuestas de los organismos internacionales del trabajo y los convenios que se realicen a nivel mundial.
4. La sociedad se encuentra en constante cambio; pero esos cambios en la actualidad son más acelerados, por lo que las reformas al Código de Trabajo deberán tener carácter urgente; de lo contrario, cuando se aprueben ya estarán obsoletas.

5. El desempleo generado por las características de la sociedad actual, también debe ser atendido. Las teorías del nuevo paradigma holístico y ecológico consideran que el sistema de vida actual está generando su propia destrucción; proponen volver a antiguas formas laborales como el trabajo independiente. Por ello la última recomendación se refiere a la creación a través del Congreso de la República de Guatemala, de instituciones educativas basadas en el modelo de INTECAP (Instituto Técnico de Capacitación y Productividad) para que prepare trabajadores responsables y calificados que puedan administrar su fuerza laboral como empresa personal y con éxito.

BIBLIOGRAFÍA

- BARRET, Francois. **Historia del trabajo**. Buenos Aires, Argentina, Editorial Universitaria. 1963.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Tomo III. Editorial Heliasta, S.R.L. Buenos Aires, Argentina, 1976.
- CAMPOS MORAGA, Juan Eladio. **La estabilidad en el derecho del trabajo guatemalteco**. Tesis de Graduación, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1975.
- CARDONA ZACARÍAS, Herlindo Adalberto. **El derecho que le asiste a los trabajadores a la estabilidad en el empleo**. Universidad de San Carlos de Guatemala, año 1977.
- CARRILLO CARRERA, Víctor Rodolfo. **Titularidad y garantías mínimas Vrs. flexibilización del derecho de trabajo**. Tesis de Graduación. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1998.
- CARRILLO GIRÓN DE FLORIÁN, Rosa del Carmen. **La flexibilización, la desregularización y la huída del derecho laboral como efectos de la globalización**. Tesis de Graduación. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. 2000.
- CASTILLO LUTÍN, Marco Tulio. **La asociación profesional**. Folleto didáctico. Universidad de San Carlos de Guatemala. s/f
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. Segunda Edición. Buenos Aires, Argentina. Ediciones De Palma. 1977.
- DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. Editorial Porrúa, México, 1968
- DE PINA, Rafael. **Diccionario de derecho**. Editorial Porrúa, S.A. México, 1975.

- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis y Mario Leonel Velásco López. **Manual legal para el pequeño y mediano empresario**. Materiales de estudio y trabajo. Guatemala. Federación de la pequeña y mediana empresa, (FEPYME) Fundación Friedrich Ebert. 1994.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala. Editorial Oscar de León Palacios. 2002.
- KROTOSHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Tomo I, Buenos Aires, Editorial Depalma, 1955.
- LACABANA, Miguel Ángel. **La doctrina de la flexibilización del derecho del trabajo**. Editorial Ildis. Buenos Aires, Argentina. 1995.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. Editorial Universitaria. Guatemala. 1974.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Editorial Universitaria de Guatemala, 1984.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo**. Editorial Tecnos, Madrid, España, 1994.
- Oficina Internacional del Trabajo, OIT. **La inspección del trabajo**. México. Ediciones Alfaomega. 1991.
- PALLARES, Eduardo. **Diccionario de derecho procesal civil**. México. Editorial Porrúa, S.A. 1977.
- ORTIZ DEL CID, Evelyn Judith. **Mecanismos de flexibilización del mercado de trabajo: el caso del gobierno central**. Tesis de Graduación. Facultad de Ciencias Económicas. Escuela de Economía. Universidad de San Carlos de Guatemala. 2002.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Editorial Heliasta, S.R.L. 1981.
- Real Academia Español de la Lengua. **Diccionario de la lengua española**. Edición. 1996.

Real Academia Española de la Lengua. **Diccionario de la lengua española**. Décima Novena. Edición, 1970. Talleres Gráficos de Editorial Espasa, Calpe, Madrid, España, 1983.

TRUJILLO ALDANA, Frank Manuel. **La flexibilización de las condiciones individuales de contratación de trabajo**. Tesis de Graduación. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. 1998.

Legislación:

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

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

Código de Trabajo y sus Reformas. Decreto 1441 del Congreso de la República. Guatemala.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la República de Guatemala. **Convenios Internacionales de Trabajo**. 1919-1971. Serie Normas Internacionales de Trabajo. Gerardo Jerez Rivera, Director del Departamento de Asuntos Internacionales de Trabajo. Tipografía Nacional. Guatemala.

Ley de Amparo Exhibición Personal y de Constitucionalidad. Decreto 1-86. Guatemala, C. A. 1986

Ley de Propiedad Industrial. Decreto 57-2000. Guatemala, C. A. 2000.

Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado y sus Reformas. Decreto 71-86. Decreto 35-96. Guatemala, 1996

Ley del Mercado de Valores y Mercancías y su Reglamento. Decreto 34-96. Acuerdo Gubernativo número 557-97. Guatemala, C. A. 2000.

Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado y sus Reformas. Decreto 63-88. Guatemala, C. A. 2000.

