

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

**LA FLEXIBILIZACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES Y LOS PRINCIPIOS
LABORALES DE IRRENUNCIABILIDAD Y DERECHOS MÍNIMOS**

MARIA TERESA SOZA BENDFELDT



GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2010

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

**LA FLEXIBILIZACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES Y LOS PRINCIPIOS
LABORALES DE IRRENUNCIABILIDAD Y DERECHOS
MÍNIMOS**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MARIA TERESA SOZA BENDFELDT

Previo a conferirle el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, noviembre de 2010

**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. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Mario Estuardo León Alegría
VOCAL V: Br. Luis Gustavo Ciraiz Estrada
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidenta: Licda. Berta Aracely Ortiz Robles
Vocal: Lic. David Sentés Luna
Secretaria: Licda. María del Carmen Mansilla Girón

Segunda Fase:

Presidenta: Licda. Marisol Morales Chew
Vocal: Lic. Ronaldo Sandoval Amado
Secretario: Lic. Ronald David Ortiz Orantes

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

Lic. Estuardo Castellanos Venegas

3 av. 13-62 zona 1, Guatemala, C.A.

Tel. 22327936

Guatemala, 23 de Marzo de 2010.



Licenciado:

Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.

Licenciado Castro Monroy:



Como asesor de tesis de la Bachiller: MARIA TERESA SOZA BENDFELDT, con carné estudiantil número: 200118924; en la elaboración del trabajo titulado:

“LA FLEXIBILIZACION DE LAS NORMAS LABORALES Y LOS PRINCIPIOS LABORALES DE IRRENUNCIABILIDAD Y DERECHOS MÍNIMOS”, me complace manifestarle que:

El trabajo que he asesorado en esta oportunidad, es un trabajo muy profesional que analiza jurídica, legal y doctrinariamente como se afectan las normas laborales en la flexibilización de las normas y principios laborales de irrenunciabilidad y derechos mínimos, esto a consecuencia de la globalización por lo cual se toma fundamentalmente necesario establecer las consecuencias de este fenómeno.

Los métodos y técnicas que se emplearon para la realización del trabajo de tesis, fueron acordes y de utilidad para el desarrollo de la misma. Se utilizó el método científico, para determinar el problema; el método deductivo, para realizar el estudio de las instituciones hasta llegar al entendimiento de la flexibilización y como afecta ello a las aplicaciones de los principios de irrenunciabilidad y derechos mínimos; el inductivo al momento de desarrollar la gran gama de conceptos, el analítico, fue utilizado al momento de procesar la información obtenida de las fuentes consultadas, el histórico fue utilizado a realizar un estudio de la evolución histórica de la institución de la globalización, el método exegético, al realizar un análisis minucioso de las normas jurídicas relativas a las normas laborales y los principios objetos de esta investigación, y jurídico comparado al analizar la legislación guatemalteca y latinoamericana.

La contribución científica del trabajo de tesis es de importancia fundamental debido a que su contenido es de interés en la sociedad moderna, siendo un aporte significativo y llevado a cabo con esmero por la sustentante.

Las conclusiones, recomendaciones y bibliografía son acordes y se relacionan con el contenido de la tesis, sin embargo le sugerí a la sustentante varias correcciones en el desarrollo de los capítulos, conclusiones y recomendaciones, siempre bajo el respeto de su posición ideológica, quién estuvo de acuerdo en llevarlas a cabo.

Lic. Estuardo Castellanos Venegas

3 av. 13-62 zona 1, Guatemala, C.A.

Tel. 22327936



En virtud de lo anterior me permito informar que de manera personal contribuí a guiar a la Bachiller bajo los lineamientos de todas las etapas correspondientes al proceso de investigación científico, aplicando para el efecto, los métodos y las técnicas acordes para la resolución de la problemática relacionada, con lo cual se comprueba la hipótesis respectiva, planteada en su oportunidad por la estudiante.

El trabajo de tesis, efectivamente reúne los requisitos de carácter legal, por lo cual emito DICTAMEN FAVORABLE, de conformidad con el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente,

Lic. Estuardo Castellanos Venegas
Abogado y Notario
Colegiado 7706

Lic. Estuardo Castellanos Venegas
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veinte de abril de dos mil diez.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) EDGAR ARMINDO CASTILLO AYALA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante MARIA TERESA SOZA BENDFELDT, Intitulado: "LA FLEXIBILIZACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES Y- LOS PRINCIPIOS LABORALES DE IRRENUNCIABILIDAD Y DERECHOS MÍNIMOS".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".



LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTIÑ
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



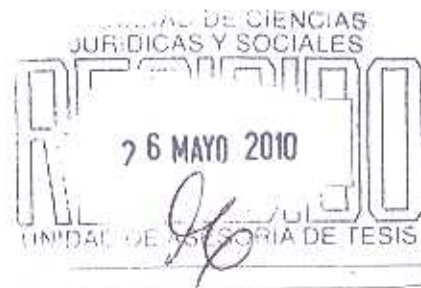
cc. Unidad de Tesis
MTCL/slh.

LICENCIADO
EDGAR ARMINDO CASTILLO AYALA
ABOGADO Y NOTARIO



Guatemala, 25 de mayo de 2010

Licenciado
Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas Y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.



Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

Me dirijo a usted con el objeto de informarle que de conformidad con el nombramiento de fecha veinte de abril de dos mil diez, fui designado por su despacho para proceder a la revisión de la tesis de la estudiante María Teresa Soza Bendfeldt, que se intitula: **“LA FLEXIBILIZACION DE LAS NORMAS LABORALES Y LOS PRINCIPIOS LABORALES DE IRRENUNCIABILIDAD Y DERECHOS MINIMOS”**, para lo cual manifiesto lo siguiente:

1. Procedí a revisar el trabajo de tesis señalado, el cual abarca un contenido doctrinario y legal del derecho laboral, dando a conocer la problemática derivada de la flexibilización de las normas laborales, y como afecta los principios de irrenunciabilidad y derechos mínimos

2. Al desarrollar la tesis se utilizó el método deductivo, al realizar el amplio estudio de las instituciones que nos ocupan hasta llegar al entendimiento de la flexibilización y su incidencia en los principios objeto de esta investigación; Se utilizó el método inductivo, al momento de desarrollar la gama de conceptos, clasificaciones y doctrinas en particular de la globalización, flexibilización de las normas laborales y los principios de irrenunciabilidad y derechos mínimos, el analítico sintético, al procesar la información obtenida de las fuentes consultadas, el método histórico al hacer el estudio de la evolución histórica de la institución de la globalización y el método jurídico comparado, al momento de realizar el análisis de la legislación guatemalteca y latinoamericana.

3 av. 13-62 zona 1, Guatemala, C.A.

Tel. 22327936


**LICENCIADO
EDGAR ARMINDO CASTILLO AYALA
ABOGADO Y NOTARIO**



3. Las técnicas que se utilizaron fueron documental y fichas bibliográficas, con las cuales se recopiló la información jurídica y doctrinaria pertinente para el adecuado desarrollo de la tesis, así como la entrevista a profesionales del derecho de las instituciones, también es fundamental anotar que la redacción empleada fue la adecuada.
4. Considero que el aporte que se tiene que resaltar en el actual trabajo de tesis es su contribución científica a la sociedad guatemalteca, señalando que es primordial analizar que la flexibilización de las normas laborales vulneraría los principios laborales de irrenunciabilidad y de derechos mínimos; lo cual comprueba la hipótesis formulada.
5. El contenido del trabajo de tesis tiene relación con las conclusiones y recomendaciones, siendo la bibliografía empleada la correcta y relacionada con las citas bibliográficas citadas de los capítulos. A la Bachiller Soza Bendfeldt, le sugerí modificar y ampliar sus capítulos, introducción y bibliografía; quien se encontró conforme con llevarlas a cabo.
6. El trabajo demuestra esfuerzo, dedicación y empeño y personalmente me encargué de guiar a la sustentante durante las etapas del proceso de investigación, aplicando las técnicas y los métodos anotados.

En razón de lo anterior, la tesis cuenta con los requisitos legales establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y el Examen General Público, siendo procedente emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, para que continúe con el trámite que corresponde, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

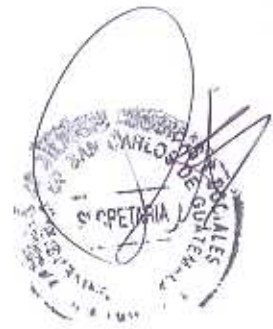
Con muestras de mi respeto, soy de usted su deferente servidor.


Lic. Edgar Armindo Castillo Ayala
Revisor De Tesis
Colegiado 6220

Edgar Armindo Castillo Ayala
Abogado y Notario

3 av. 13-62 zona 1, Guatemala, C.A.

Tel. 22327936



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintidós de noviembre del año dos mil diez.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante MARÍA TERESA SOZA BENDFELDT, Titulado LA FLEXIBILIZACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES Y LOS PRINCIPIOS LABORALES DE IRRENUNCIABILIDAD Y DERECHOS MÍNIMOS. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

MTCL/sllh.



DEDICATORIA

- A DIOS:** Mi padre Celestial, quien me dio la fe, fortaleza, salud y esperanza para terminar este trabajo.
- A MIS PADRES:** Julio Víctor y María Elisa, quienes me enseñaron desde pequeña el amor a Dios, a luchar por alcanzar mis metas, mi triunfo es de ustedes, ¡los amo!
- A MI ESPOSO:** Quien me brindo su amor, cariño, estímulo y apoyo constante, su comprensión y paciente espera para que pudiera culminar mis estudios, que la meta hoy alcanzada sea motivo de felicidad.
- A MIS HERMANOS:** Ligia Eunice, Marco Vinicio y Julio Víctor, por estar a mi lado siempre, por que aun con la distancia siento su inmenso amor y apoyo incondicional, ¡Gracias!
- A MI ABUELITA:** Martha, por su cariño especial.
- A MIS AMIGOS:** Por su apoyo incondicional, gracias por hacerme pasar momentos inolvidables.
- ESPECIALMENTE A:** Licenciado Edgar Castillo por su apoyo y motivación para la culminación de nuestros estudios profesionales; a Licenciado Estuardo Castellanos por su apoyo, motivación e impulsar el desarrollo de nuestra formación profesional.
- A:** La Universidad San Carlos de Guatemala y en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por Permitirme ser parte de una generación de triunfadores y gente productiva para el país.
- A USTED:** Con respeto.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Globalización y el derecho laboral.....	1
1.1. Antecedentes históricos de la globalización.....	3
1.2. Definición de globalización.....	5
1.3. Características.....	7
1.4. Factores que dieron origen a la globalización.....	8
1.5. La globalización a nivel mundial.....	10
1.6. La globalización en América Latina.....	10
1.7. La globalización en Guatemala.....	13
1.8. La autonomía de la voluntad en la privatización, desregularización y globalización.....	15

CAPÍTULO II

2. El derecho de trabajo ante los efectos de la globalización.....	17
2.1. Sistemas de trabajo en Europa.....	18
2.2. La globalización y el futuro de la legislación guatemalteca.....	22
2.3. Factores que afectarían la legislación guatemalteca y su relación con la globalización.....	24

CAPÍTULO III

	Pág.
3. La flexibilización de las normas laborales.....	27
3.1. Definición de flexibilización.....	27
3.2. Clasificación.....	29
3.3. Ventajas de la flexibilización de las normas laborales.....	30
3.4. Desventajas de la flexibilización de las normas laborales.....	34

CAPÍTULO IV

4. Principios que inspiran el derecho laboral.....	37
4.1. Definición.....	37
4.2. Clasificación.....	38
4.2.1. Principio de tutelaridad.....	38
4.2.2. Principio de derecho mínimos.....	43
4.2.3. Principio de superación de derechos mínimos.....	45
4.2.4. Principio de irrenunciabilidad.....	45
4.2.5. Principio de necesidad.....	52
4.2.6. Principio de imperatividad.....	52
4.2.7. Principio de realismo.....	53
4.2.8. Principio de objetividad.....	53
4.2.9. El derecho del trabajo es una rama del derecho público.....	54
4.2.10. Principio conciliatorio.....	54
4.2.11. El derecho del trabajo es hondamente democrático.....	56
4.2.12. Principio de interpretación de las normas de derecho de trabajo...	56

	Pág.
4.2.13. Principio de estabilidad en el trabajo.....	65
4.3. Relación de la globalización y flexibilización de las normas laborales con El principio de irrenunciabilidad y derechos mínimos.....	68
4.4. Relación de la globalización con el derecho laboral.....	71

CAPÍTULO V

5. Ministerio de Trabajo y Previsión Social y Ministerio de Economía.....	75
5.1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	75
5.1.1. Política económica.....	75
5.1.2. Social.....	76
5.1.3. Impacto de la globalización sobre las relaciones laborales.....	77
5.2. Ministerio de Economía.....	80
 CONCLUSIONES.....	 91
RECOMENDACIONES.....	93
BIBLIOGRAFÍA.....	95

INTRODUCCIÓN

De la globalización económica surge el concepto de flexibilización como un proceso mediante el cual se efectúa una revisión del conjunto de normas jurídicas laborales vigentes, con el objeto de adecuar su contenido y eficacia a las exigencias sociales, económicas y tecnológicas actuales de la producción; haciendo énfasis en la potenciación de la autonomía de la voluntad, tanto individual como colectiva, lo cual implica una automática desregulación de las instituciones propias del derecho laboral, las cuales pasarían a ser reguladas por el derecho común.

La justificación de este trabajo es que, el derecho laboral es tutelar del trabajador, con normas de carácter irrenunciables únicamente para éste y las cuales constituyen un mínimo de garantías sociales, que no podrían ser modificadas por el consenso entre patrono y trabajador.

El problema que se plantea dentro de esta tesis es: establecer ¿cuáles son los efectos que provocaría el fenómeno de la flexibilización de las normas laborales y sus consecuencias para los trabajadores, en relación con los principios laborales de irrenunciabilidad y derechos mínimos?

La hipótesis planteada fue: “La flexibilización de las normas laborales llevaría consigo la vulneración de los principios ideológicos que fundamentan el derecho de trabajo, en especial el principio de irrenunciabilidad y derechos mínimos de los trabajadores, trayendo como consecuencia la aplicación del derecho común a las relaciones obrero-patronales, provocando la desprotección jurídica del trabajador.

El objetivo general de la investigación consistió en determinar de qué forma afectaría el fenómeno de la flexibilización en la aplicación de los principios labores de irrenunciabilidad y derechos mínimos, y sus ulteriores consecuencias para los trabajadores.

El trabajo de tesis se encuentra compuesto por cinco capítulos, el primero trata sobre la globalización y el derecho de trabajo; el segundo contiene un estudio acerca del derecho del trabajo ante los efectos de la globalización; el tercero se encuentra estructurado con información acerca de la flexibilización de las normas laborales; el cuarto capítulo trata acerca de los principios del derecho laboral; y, por último, el quinto capítulo, que contiene información realizada en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Ministerio de Economía.

Se empleó el método científico al momento de determinar el problema, aportando la posible solución por medio de la hipótesis, con el objeto de poder verificar su comprobación y emitir las conclusiones. Se empleó, también, el método deductivo, al hacer un estudio de las instituciones que se estudian. El método inductivo fue usado al desarrollar los conceptos, clasificaciones y doctrinas. El método analítico sintético se tomó en cuenta al momento de procesar la información obtenida de las fuentes consultadas; así como el método histórico, al hacer el estudio de la evolución de la institución. Dentro de las técnicas empleadas se encuentra la entrevista a profesionales del derecho de las instituciones y la fichas bibliográficas.

CAPÍTULO I

1. Globalización y el derecho laboral

El derecho del trabajo se desarrolló a partir de la percepción del agudo desequilibrio que, en la esfera del poder negocial, caracterizaba y aún hoy caracteriza a la interacción entre los sujetos de la relación de trabajo y, con mayor precisión, como imperativo de paz social frente a la explotación de que fue objeto la clase trabajadora, apenas traspasado el pórtico de la revolución industrial, por virtud del ejercicio de los poderes exorbitantes que asistían al patrono o empleador en una relación jurídica regida por la autonomía de la voluntad.

Precisamente, la explotación aludida y la cuestión social que ella produjo, impulsó la aparición de normas de excepción, frente al derecho común, llamadas a tutelar al trabajador mediante la fijación de límites infranqueables al patrono, esto es, contenidos mínimos de la relación de trabajo, intangibles a la autonomía de la voluntad y contemplados, por tanto, en normas de derecho público estricto.

La articulación sistemática de las aludidas normas de excepción condujeron al nacimiento de una nueva disciplina, cuyos principios rectores emanan de la necesaria protección o tutela que es dado garantizar al trabajador para impedir así que su menguado poder negocial, su hiposuficiencia económica, conlleve a la fijación de términos y condiciones, en su interacción con el empleador, incapaces de salvaguardar su vida y salud.

De algún modo, al lado del imperativo de justicia que se sugiere, debe atribuirse el advenimiento del derecho del trabajo, también, a un cierto ánimo profiláctico de parte de los detentadores del poder político, esto es, para desestimular la acción coaligada de los trabajadores, a través de sindicatos o partidos políticos.

El derecho del trabajo clásico, bajo la visión retrospectiva apuntada se erigió, sobre todo en los países de tradición latina, como un conjunto de normas de fuente, básicamente, estática y dirigidas a tutelar al trabajador en su relación con el patrono concebida ésta en el ámbito de un modelo de producción fabril. En otros términos: "Este derecho del trabajo regulaba las relaciones entre trabajadores y empleadores, con un vínculo que por ser por tiempo indeterminado estaba dotado de estabilidad; con prestaciones del trabajador que ocupaban la jornada íntegra (aunque limitada en su extensión), y del empleador por una remuneración que se suponía debía bastarle a aquél para una vida decorosa suya y de su familia; prestaciones desarrolladas dentro de una organización, con centralización de ejecución, tendiendo entonces al gigantismo del establecimiento, o en su caso a la existencia de varios establecimientos dentro de una misma empresa" ¹

El derecho del trabajo, concebido en los términos expuestos, se desarrolló al cobijo de la idea de su fatal progreso indefinido, esto es, la radical negación de cualquier atisbo de regresión o reforma peyorativa, bajo el dogma de la preservación ad infinitum de los beneficios, cualquiera fuere su fuente, reconocidos a los trabajadores.

No obstante, el fenómeno de la globalización de la economía y las drásticas mutaciones que éste supone a nivel de los procesos productivos, propone una

¹ Podetti, Humberto A. **Un destino para el derecho del trabajo**. Pág. 398.

revisión de los postulados sobre los cuales se erigió el derecho del trabajo clásico; en particular de aquellos que tendieron, lejos de perfilar el núcleo esencial de esta disciplina jurídica, a rigidizarla sobremanera.

En definitiva el fenómeno de la globalización, sugiere que el derecho del trabajo no puede, aguardar por tiempos mejores a que los efectos de la misma cesen definitivamente para entonces reconstruir su viejo andamiaje. El desafío, consiste según los defensores de la flexibilización de las normas laborales que se le presenta al derecho del trabajo es, precisamente, recuperar la capacidad de adaptación a las nuevas realidades, conservando, como nota definitoria y, por ende, inmutable su carácter tuitivo de quien pone a disposición de otro su fuerza de trabajo, sin embargo ello conllevaría a que muchos de los derechos ya adquiridos por los trabajadores sean menguados de alguna manera, debido a que el mercado económico así lo exigiría.

1.1. Antecedentes históricos de la globalización

El fenómeno de la globalización, globalidad, internacionalización o mundialización de la economía es un producto de diversos acontecimientos políticos, sociales, económicos mundiales acaecidos en los últimos años y que presenta actualmente un verdadero reto para toda la humanidad.

Aparentemente, la época actual es una momento más solidario y más próspero que el pasado, el cual se transformado en una mundo pequeño a través de las telecomunicaciones y los medios de transporte y es que los cambios más drásticos

se dan en áreas como las fronteras geográficas y políticas de los países, lo cual podría constituirse en un beneficio, pero también en un riesgo, dependiendo del grado de desarrollo en que se encuentra cada nación.

Impulsada, según muchos sociólogos, politicólogos y economistas, por ideales ambiciosos que pretenden la unificación del globo terráqueo en una sola metrópoli comercial.

La globalización de la economía, es producto de múltiples acontecimientos mundiales acaecidos en los últimos años. La historia reciente, demuestra que el final de la década de 1980, se caracterizó por períodos más prolongados de crecimiento económico en el ámbito internacional, es decir que la producción del mundo orientaba a la apertura de los mercados internacionales, fortaleciéndose por vínculos de interdependencia, el fenómeno se intensificó en los años 90's. Para las economías más prósperas, la gran inquietud era evitar la recesión, en la que ahora se encuentran sumidas, se afirmaba que existiría una lucha férrea entre los partidarios de la mayor liberación comercial.

Si bien, para los países en vías de desarrollo, se esperaba en una liberalización definitivamente de la deuda externa, para poder recuperar el camino de crecimiento económico sostenible, resolviendo así un grave atraso, luchando por participar en las grandes corrientes del comercio mundial, lo cual hasta la fecha ha demostrado lo contrario.

1.2. Definición de globalización

El término globalización se viene utilizando sin restringirlo únicamente a lo económico, pero ningún otro puede dar la verdadera dimensión que este ha tenido en la historia de las relaciones económicas internacionales, pues son tales sus efectos que se puede considerar como una revolución global.

“De manera general, el Diccionario Electrónico Lenguaje Master 4000 de Sony, define el término globalización como: Un fenómeno radicalmente amplio que se precipita y que determina un cambio fundamental...una reorientación básica. Por su parte el Licenciado Aguilar Salguero, en su ponencia presentada en el Primer Congreso Guatemalteco de derecho de trabajo y Seguridad Social, realizado en marzo de 1997, en el Hotel Ritz Continental de la Ciudad de Guatemala, indica que: de conformidad con el Diccionario de la Real Academia Española, el término global, raíz etimológica de globalización, significa tomado en conjunto, que si lo asociamos al término económico significa tomar un conjunto de economías, lo cual pareciera ser una expresión integracionista, sin embargo estas son totalmente distintas, toda vez que ésta última se refiere a la tendencia mundializante de la creación de bloques económicos. Finalmente, concluye dicho autor con una definición que a mi criterio, la realiza desde el punto de vista político-económico y nos dice al respecto que la globalización económica es una política que busca la libre internación y comercialización de bienes y servicios de región a región, para lograr sus fines requiere de la eliminación de barreras arancelarias y no arancelarias, que protegen un país o región determinada.”²

² Carrillo Girón de Florián, Rosa del Carmen. **Tesis: La flexibilización, la desregularización y la huída del derecho laboral como efectos de la globalización económica.** Pág. 8.

Otros autores, como Luis Pasos, lo hacen desde el punto de vista científico tecnológico, diciendo que: “La globalización, no es una moda, ni corresponde a un esquema de neoliberalismo, es producto del avance tecnológico, fruto de las innovaciones y descubrimientos del siglo XX. ...desde el punto de vista económico y tecnológico, definimos a la globalización como: la internacionalización de las actividades económicas debido a la reducción de las distancias, de los tiempos y la simultaneidad de la información en el ámbito mundial.”³

Desde el punto de vista eminentemente económico la globalización es un proceso que se caracteriza por la internacionalización de la producción en el comercio, los servicios, los recursos financieros y la innovación tecnológica hacia una integración mundial.

Otra definición en el mismo sentido es la siguiente: “La globalización mundial no es otra cosa más que eliminación de barreras al libre flujo de mercancías, servicios y capitales o inversiones entre los países del mundo.”⁴

Por barreras arancelarias, es posible entender a aquel conjunto de gravámenes a que están sujetas las mercancías que circulan de región a región. Y por barreras no arancelarias, a aquel conjunto de medidas de tipo fitosanitario, de embalaje y de normas varias que impiden la introducción de mercancías de un país a otro.

En conclusión el término globalización no es más que un fenómeno que se efectúa mediante un proceso de transformación del sistema económico mundial, impulsado

³ Pazos, Luis. **La globalización moda neoliberal**, Prensa Libre. Pág. 11.

⁴ **Ibid.**

por el avance científico-tecnológico caracterizado por la reestructuración del capital de los países desarrollados, mediante el cual se impone un conjunto de políticas, a los países en vías de desarrollo, cuyo objeto fundamental es la internacionalización de la producción, el comercio, los bienes y servicios, los recursos financieros, todo lo cual se manifiesta mediante la eliminación de barreras arancelarias y no arancelarias entre los distintos países.

1.3. Características

El proceso de globalización tiene características cualitativas y cuantitativas especiales que lo diferencian de los procesos de transnacionalización y multinacionalización. En las primeras se destacan las siguientes:

- a) La producción se realiza en el lugar que ofrezca más ventajas competitivas;
- b) La empresa no tiene necesariamente un país de origen;
- c) Las fuentes de abastecimiento y manejo obedecen a directrices tomadas en centros de decisión, localizados en distintos puntos del planeta;
- d) La inversión es totalmente móvil a corto plazo;
- e) El período de maduración y evaluación de la inversión es menor de dos años.”⁵

⁵ Carrillo Girón de Florián. **Ob. Cit**; pág. 10.

1.4. Factores que dieron origen a la globalización

El primero fue la liberación de los mercados financieros internacionales y consecuentemente, su rápido viraje hacia las operaciones globales. El segundo, lo constituye el desarrollo de nuevas tecnologías que presionaron hacia el incremento en a fabricación de nuevos productos y servicios. El tercero, fue el papel catalizador que ejercieron las compañías multinacionales y las países asiáticos exitosos, quienes incrementaron su actividad exportadora, participando en los flujos de transferencia y comercialización de tecnología. Dentro de estos tres factores aparece por primera vez la noción de país como ente clave, como unidad económica, formando parte del fenómeno, como actor principal de esa nueva realidad.

“Afirma el Licenciado Herrera Valenzuela que en esa virtud, debemos tomar conciencia y debemos se capaces de analizar, absorber y enfrentar con una mentalidad renovada, tanto el Estado, la clase obrera y patronal, en general todas aquellas personas que de alguna forma nos involucramos en el proceso de globalización, puesto que dicho fenómeno implica, nuevas tecnologías, creación de mayores espacios económicos, aplicación de acuerdos de libre comercio, convenios regionales y de cooperación, que conllevan a la liberalización de fronteras y controles aduaneros, de procedimientos bancarios; libertad de acceso y esas zonas, todo lo cual trae consecuencias importantes para el desarrollo económico de nuestros países, pero a la vez crea nuevos riesgos para el futuro, originando situaciones perjudiciales para pequeñas economías dependientes, principalmente

para las de países en desarrollo (como el caso de Guatemala), y de países en transición, sino asumen con propiedad el reto que dicho cambio representa.

En ese mismo sentido, continúa expresando el citado autor que: “el proceso de globalización, obliga a que nuestros países abran sus fronteras al comercio y a la competencia internacional, lo que redundará en una apertura total, tanto de mercados como de ciertos aspectos sociales y culturales, en tanto que países como Estados Unidos, Japón y la Unión Europea, mantienen políticas proteccionistas, a nosotros se nos obliga a bajar los niveles arancelarios, eliminar subsidios aplicados a servicios esenciales para la población, abrir nuestras fronteras, lo cual conlleva que cada vez más nuestras economías se sitúen en desventaja frente a países capitalistas industrializados, a la vez que provoca una mayor dependencia de América Latina de los centros de poder económico, dando como perspectiva a nuestra mano de obra, el desplazamiento hacia otros mercados laborales, es decir, dicha actitud provoca migraciones en el ámbito externo.”⁶

“Los países latinoamericanos, de hecho, se encuentran involucrados dentro del proceso de internacionalización de sus economías, los cambios son notorios, procesos de desgravación arancelaria, la suscripción de tratados de libre comercio con países vecinos, inversiones extranjeras, creciente oferta de productos importados que invaden el medio y en el caso específico de Centro América, existen proyectos de unión aduanera, libre movilidad de capitales y mano de obra, se analiza la posibilidad de la creación de un proyecto de Código de Trabajo, recientemente impulsado por el Parlamento Centroamericano.”⁷

⁶ **Ibid**, pág. 12 y 13.

⁷ **Ibid**.

1.5. La globalización a nivel mundial

El panorama internacional en el que debe insertarse la región americana, presenta grandes transformaciones, como la consolidación de bloques económicos que actualmente conforman los países capitalistas industrializados; por otro lado la unificación de la Comunidad Económica Europea, que busca reforzar sus relaciones con la Asociación Europea de Libre Comercio. Desde que finalizó la Segunda Guerra Mundial si bien, para el llamado tercer mundo y para América Latina en particular, fue una década perdida por el efecto combinado de la deuda externa, la caída en los precios de los productos básicos de exportación, las nuevas tendencias del comercio global, las desastrosas políticas internas que se adoptaron; sin embargo, para el mundo industrializado, en cambio, fue una etapa de auge y transformación y crecimiento económico.

La crisis de México, del sudeste asiático, de Brasil y de Argentina, han mostrado algunas de las falencias del modelo de la globalización. Se vio que la volatilidad de los mercados y las economías fundadas en la globalización, deben complementarse con medidas tendientes a hallar un equilibrio social, territorial, regional e intergubernamental.

1.6. La globalización en América Latina

Las naciones de América Latina intentan superar una larga etapa crítica que se caracterizó por la pérdida de dinamismo económico, en muchos casos de grave

retroceso en los niveles de bienestar para amplias capas de sus poblaciones. Sin embargo, simultáneamente se presentaron algunas transformaciones substanciales que pueden servir de base a las acciones futuras.

La década de los ochentas constituyó, en términos históricos un punto de inflexión entre el patrón de desarrollo precedente de América Latina y el Caribe, y una fase aún no completamente perfilada, pero sin duda diferente, que marcará el desarrollo futuro de la región, dependiendo del papel protagónico y de la acción conjunta que estas naciones realicen.

América Latina, ha realizado una serie de acciones concretas hacia la integración en el contexto regional, a partir del reconocimiento, consolidación y desarrollo del fenómeno de la globalización.

“Frente a la globalización hay dos posiciones extremas en lo político e ideológico. Están los globófilos que son aquellos que la han aceptado como fuente de riqueza y bienestar; y los globófobos, para los cuales la globalización supone la destrucción del planeta y la implementación de nuevas formas de explotación de los trabajadores en beneficio de una minoría rica y de grandes corporaciones transnacionales. Para unos, es el futuro que debe protegerse, consolidarse y desarrollarse; y para otros, es una amenaza al propio futuro, por lo tanto es necesario enfrentarse a ese nuevo estado de cosas.”⁸

⁸ Richter, Marcelo. **Ponencia: la importancia de la incorporación del capítulo laboral en el Tratado de Libre Comercio celebrado entre Estados Unidos, Centro América y República Dominicana. La refundación del estado.** Pág. 105.

La globalización y la regionalización han surgido luego de una extensa etapa de la historia en la que primó la regulación por parte del estado, signada por el proteccionismo y la política económica orientada a la sustitución de importaciones, mientras que por el contrario, la característica de la globalización es la apertura y la desregulación, principalmente, de los mercados.

Una de las consecuencias de la desregulación es que se ha generado un proceso de separación en la esfera del estado, de lo económico y lo político. Social, que en ciclo post-guerra estaban fuertemente ligados en los países americanos. En Guatemala se ha vivido esta última época, tratando de seguir un camino de adaptación y adecuación de las políticas económicas nacionales a las nuevas ideas difundidas desde los países centrales. Ello ha supuesto la apertura de los mercados comercial y financiero, la desregulación, el cambio tecnológico y un cambio en el rol del estado, circunstancia que se traducen en éxitos y fracasos, pero que a la postre incentivan el cambio y la consolidación de las nuevas ideas que imperan en el mundo.

Hoy es más generalizadas la idea en la región latinoamericana que la apertura económica no puede realizarse indiscriminadamente, frente a mercados que no ofrecen las mismas facilidades a la industria, aunque esta circunstancia, la de la apertura indiscriminada, tampoco es exigida por las ponencias del mundo que negocian con los países latinoamericanos. Hoy se entienden necesarios los acuerdos comerciales con concesiones recíprocas, lo que implica que los capitales que ingresen al país, lo hagan bajo las condiciones que en forma consensuada, los países dispongan como una medida necesaria para evitar la volatilidad de los

mismos, para fomentar así, los cambios tecnológicos y la adaptación de la realidad latinoamericana productiva con el objeto de insertarlas en la economía global.

Los consensos referidos, pueden ser más efectivos mediante la construcción de procesos de integración regional. Existe una tendencia mundial, más acentuada en las últimas décadas, de impulsar procesos de integración regional y subregional como así también la implementación de acuerdos de libre comercio.

1.7. La globalización en Guatemala

Los procesos de liberación de la economía exigen, cada vez más, que se eleven los niveles de producción y competitividad de la empresas por medio de una variedad de medidas que incluyen, entre otras, la reducción de costos.

Los principios que informan el derecho de trabajo, lo han colocado tradicionalmente como un derecho tutelar de los trabajadores, que establece condiciones mínimas y que está llamado a ser rebasado por todos los instrumentos normativos que estén a su alrededor, como leyes, contratos, pactos o convenios colectivos, entre otros. Como respuesta a dicha premisa, se han formulado disposiciones normativas, en apariencias rígidas e infranqueables que, cumplieron y cumplen con el objetivo trazado por el legislador, pero que, con el cambio de contexto y circunstancias, pueden interpretarse como un obstáculo para el desarrollo del mercado de trabajo. Esta aparente contradicción, ha iniciado un amplio debate entre los involucrados en

el mercado de trabajo, que hasta la fecha no ha tenido propuesta racionales y consensuadas para lograr los objetivos que plantea el nuevo orden económico mundial.

“Los actuales procesos globales imponen a las empresas importantes retos para lograr ser competitivas. Estos nuevos objetivos, también han trasladado sus efectos a las relaciones laborales, y esto ha generado innumerables discusiones respecto a la necesidad de reformar la legislación de la materia para educarla a esos nuevos desafíos. La mayoría de las reformas implementadas en otros países, van encaminadas a la aplicación de las modalidades de contratación laboral, principalmente vinculadas con las modificaciones en la jornada y en el plazo de los contratos de trabajo, con la intención de que las empresas aumenten la oferta de trabajo, como un mecanismo que las aliente a fomentar el empleo. Asimismo, se han establecido políticas fiscales vinculadas a la creación de empleo, en un nuevo puesto de trabajo al reducir la carga tributaria al empresario que crea una nueva plaza en su centro de trabajo. También se implementaron políticas de incentivo a la creación de empleos que tenían como contrapartida la reducción de los aportes patronales a los sistemas de seguridad social si se producía la creación de un nuevo empleo. Todas estas con relativo éxito, pero con altos costos, sobre todo financieros, para el sistema tributario y de la seguridad social de los estado.”⁹

⁹ **Ob. Cit.**, pág. 110.

1.8. La autonomía de la voluntad en la privatización, desregularización y globalización

“Las máximas imperantes en los años noventa, hijas de la concepción filosófica o ideológica ya mencionada, puede sintetizarse en:

- a. Poner en manos de los particulares las funciones que antes, en una economía paternalista, cumplía el Estado;
- b. Dejar actuar a los privados, quitando la madeja de la norma que dificulta sus movimientos, y
- c. Apuntar a una regularización propia o específica del mercado, común a todos los países, universal, hecha de usos y costumbres, borrando las particularidades locales o de cada país.

Semejantes paradigmas tienen que ver y mucho con la contratación, dentro de ella, con la real y la simulada; la que se muestra y la que se oculta....Los hilos invisibles desplazan a las reglas del Estado. El Derecho del Estado se considera una interferencia cultural en la vida del mercado, más apropiado para dificultar que para facilitar, más propio para enredar que para desenredar...En la doctrina francesa moderna, se le atribuye ser, a la voluntad privada, uno de los fundamentos del orden civil, con valor de principios y se afirma que el consentimiento sigue siendo el elemento primordial creador de la obligación. Aun admitiendo la existencia de un flujo y reflujo en la autonomía de la voluntad y que no es absoluta. Se sostiene, sin embargo que siendo la regla que su titulada crisis no se manifestará, sin dudas, por una manifestación definitiva de este principio. Se advierte también que en los últimos años, resulta evidente un rebrote de eficacia de ella. Por su parte, el Consejo Constitucional francés reiteradamente le ha reconocido el carácter de principio

fundamental. Los Principios de Unidroit establecen claramente que las partes tienen libertad para celebrar un contrato constituye el eje sobre el cual gira un orden económico internacional abierto, orientado hacia el libre comercio y la competitividad. No obstante quedan a salvo las leyes imperativas, como las anti monopólicas, las que prohíben cláusulas abusivas, etc. Finalmente, la doctrina francesa concluye, exponiendo que la autonomía de la voluntad descansa sobre dos bases: la libertad de contratar o autodecisión y la libertad contractual o autorregulación, que da derecho a regular el contrato conforme al propio albedrío.”¹⁰

¹⁰ Franco López, César Landelino. **El acto simulatorio y el fraude de ley.** Pág. 7, 8 y 9

CAPÍTULO II

2. El derecho del trabajo ante los efectos de la globalización

Desde una perspectiva general, puede sostenerse que la globalización es contraria a la idea de una sociedad cohesiva y aislada, así como manifiesta que una economía doméstica, no son sostenibles y que, por el contrario, se han desarrollado una economía y una sociedad verdaderamente globales; pendiendo entonces la vida cotidiana de fuerzas que se despliegan también en aquella esfera supranacional.

Sus elementos definatorios podrían sintetizarse de la siguiente manera: "1. Dominio de las finanzas sobre la producción.... 2. La importancia en aumento de la estructura del saber....3. El aumento en la rapidez de la redundancia de ciertas tecnologías y su acelerada transnacionalización.... 4. El ascenso de los oligopolios globales en la forma de corporaciones multinacionales.... 5. La sensible erosión del poder regulatorio del Estado, con ocasión de un modelo que desarrolla la producción, el conocimiento y las finanzas en esferas supraestatales y que, por ende, apareja el desmontaje de las barreras arancelarias y de las medidas de protección de los mercados nacionales. 6. El abaratamiento de los transportes y de las comunicaciones; y 7. El impresionante desarrollo en el área de la información, junto

con el referido abaratamiento del transporte y las comunicaciones han conducido a la standarización de las pautas de consumo mundial.”¹¹

De este modo, en síntesis, la globalización entraña un proceso de interacción e intercambio económico en un plano que desconoce las fronteras nacionales y dentro del cual los capitales pueden emigrar a velocidades vertiginosas hacia mercados más beneficiosos, esto es, que le permitan maximizar el lucro con márgenes tolerables de riesgo.

Este fenómeno, como se reiterará en las próximas líneas, provoca significativas transformaciones en los procesos productivos a nivel de las empresas, trastoca en general al mercado de trabajo, supone un desafío para las organizaciones sindicales y debilita los poderes regulatorios de los estados nacionales.

2.1. Sistemas de trabajo en Europa

Bajo cualquiera de los términos comúnmente empelados, globalización y mundialización, según la matriz sea anglosajona o francesa, se está haciendo referencia a la internacionalización a escala planetaria del sistema económico capitalista, abolida ya la excepción del bloque socialista después de 1989.

Sin embargo, la globalización no se reduce a un fenómeno de base estrictamente económica. Tiene una evidente multidimensionalidad que implica facetas sociales, culturales y políticas. “La versión extendida, no obstante, es la que se refiere al

¹¹ Bonefeld, Werner. <http://www.rcci.net/globalización/fg041.htm>.(13 de octubre de 2009.)

dominio mundial que impregna todos los aspectos y lo transforma todo, precisamente lo que para diferenciarlos del fenómeno más complejo en su conjunto de globalidad, se ha venido a denominar globalismo.”¹²

Empleando la noción de globalización en su versión económica, y en lo que a un jurista del trabajo interesa, este fenómeno implica un relación entre los mecanismos de circulación de capital, los sistemas financieros y la mundialización de los mercados con la regulación de los sistemas productivos y las formas de organización del trabajo, que desemboca en una crisis de las tradicionales formas de regulación de las relaciones laborales. La globalización por un lado implica una drástica disminución del control por los estados de la regulación nacional de la economía, y por otro, es un fenómeno que no puede limitarse desde las relaciones internacionales clásicas a través de tratados internacionales entre los estados.

La globalización se ve acompañada además, en buena parte de los casos, de una profundización en la fractura en términos desiguales de riqueza y de acumulación frente a la pobreza y miseria- Hay un nuevo tipo de desigualdad planteada en términos de exclusión, que no anula las viejas desigualdades, y que en algunos países llega a la dualización social abruptamente representadas. A nivel del planeta se distingue entre un norte rico y un sur pobre, pero tales nociones geográficas se reputen en este y oeste, y se reiteran dentro de muchos países, don de configuración concreta depende estrechamente del marco institucional de los mismos.

¹² Beck, U. **¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización.** Pág. 163.

La mundialización de la economía genera por tanto una distribución deforma de los recursos, una extrema diferenciación entre ricos y pobres, una era global apoyada sobre la desigualdad económica y social. La globalización tuene una naturaleza bufronte, pues si una parte implica una homogeneización creciente apoyada en la convergencia en una cultura global, no supone por el contrario una armonización entre los países y sus ciudadanos sobre la base de unos estándares de vida comunes, sino ante todo lo contrario: diferenciación extrema y fragmentación y segmentación sociales de los mismos.

La integración económica, financiera y comercial en el plano mundial lleva consigo la desregularización y re-regulación de las estructuras productivas, para que éstas puedan responder a un proceso global de competencia, siempre más exigente en términos de competitividad en los costes laborales.

La internacionalización de los mercados de trabajo produce además flujos migratorios intensos, en los que se ha apreciado, especialmente en los países del tercer mundo, las relaciones estrechas entre los mercados de trabajo locales sub-nacionales y los mercados de trabajo regionales supra-naciones, con la consiguiente repercusión en la clásica unidad nación estado y mercado laboral.

Todo esto es bien conocidos, más aún, se sabe que este discurso tiene una vertiente explicativa de los procesos que se desenvuelven en la economía mundial, pero que fundamentalmente son empleados como argumento definitivo para lograr la modificación del marco normativo de las relaciones laborales en un país determinado.

“Normalmente se alega esta realidad para imponer políticas de flexibilización en el ámbito de la regulación normativa del trabajo asalariado en cada país. Esta determinación interna del discurso de la globalización como una realidad entre los actores sociales, como un proceso de desvalorización competitiva de las políticas sociales nacionales, es posiblemente la vertiente más utilizada de las reflexiones sobre dicho fenómeno provenientes del ámbito laboral. En España se tiene un claro ejemplo en la reforma legislativa de 1994, que ligó directamente la progresiva internacionalización de la economía y la competencia mundial de países hasta ahora elejados del escenario económico con la necesidad de extender y profundizar la flexibilidad en la gestión de la empresa.”¹³

Pero se ha señalado también que las reformas legislativas impulsadas en los cuatro países del MERCOSUR que comparten la flexibilidad laboral como paradigma, justifican ese derecho del trabajo minimalista en las exigencias de competitividad a escala global, o es el caso de la integración europea, las propuestas de recorte del gasto social, de mayor flexibilidad laboral y de reducción de los costes laborales, vienen justificadas por imperativos de la unidad monetaria y de recuperación de competitividad en los mercados internacionales.

Pero más allá de estos derroteros, en los que resulta claro el cambio de plano del análisis y un determinarismo presunto entre el alegado panorama de la economía mundializada y la disminución de los estándares de vida de los trabajadores de un país, lo que este fenómeno plantea, de modo general, es una evidente inversión en la relación establecida entre el derecho, la política y la economía de mercado en las democracias surgidas de la segunda post-guerra mundial.

¹³ Aparicio, J. **El derecho del trabajo ante el fenómeno de la internacionalización**. Págs. 58 y 59.

En éstas se procedía a una cierta conciliación entre la lógica de la explotación y del beneficio propio del sistema capitalista y la lógica democrática de la igualdad expresada en la nivelación social.

La percepción en estos términos de la globalización tiene una relación directa con la configuración estructural de los sistemas jurídico-laborales y su modo de regular las relaciones laborales.

2.2. La globalización y el futuro de la legislación guatemalteca

En el ámbito laboral, el fenómeno de la internacionalización de la economía, ha tenido diversidad de incidencias. Hasta hace algunos años, en el mercado de trabajo los niveles de desempleo y los salarios dependían de la demanda interna de bienes y servicios. Era posible que las remuneraciones se incrementaran, independientemente de los aumentos de la productividad, ya que las empresas, especialmente en los sectores más modernos y dinámicos estaban en condiciones de transferir al precio, los aumentos del costo, sin que afectara el nivel de empleo, lo que operaba mediante negociaciones colectivas. Las tasas de inflación, consideradas tolerables y la disponibilidad de recursos externos permitía financiar el déficit de la balanza de pagos.

Anteriormente, la política laboral consistía en promover un mejoramiento permanente de las condiciones de trabajo, asegurando la estabilidad del empleo, a través de una normativa laboral de tipo tutelar. Hoy, en día este modelo de funcionamiento de las economías latinoamericanas se encuentra en una fase de

transformación y ha entrado en crisis por diversos factores, con efectos substanciales en el mercado de trabajo, y que se manifiesta en un proceso de creciente informatización de la fuerza de trabajo, contratación precaria a plazo fijo, nuevas modalidades de subcontratación, flexibilización, desregularización y obligadas reformas de la legislación laboral.

En esa virtud, y teniendo conocimiento del ordenamiento jurídico laboral guatemalteco, el mismo no está al margen de los efectos que modernamente genera la globalización económica por lo cual se hace necesario e inevitable la reforma de la normativa laboral guatemalteca.

“Existe una clara tendencia a una cierta homogeneización, estandarización o uniformación, de la regulación de las condiciones de trabajo dentro de los diversos sectores productivos, característica de otros tiempos, es apreciable que se va abriendo paso, por el contrario, a una tendencia a diversificar la regulación de las condiciones de trabajo, aún dentro de cada uno de los sectores productivos, los cuales, por su parte desdibujan un tanto sus fronteras.”¹⁴

El licenciado Francios Lionel Aguilar Salguero citado por Carrillo Girón de Florian, señala acertadamente incidencias y efectos de la globalización en la normativa laboral guatemalteca:

a. Incidencias en los procedimientos laborales:

¹⁴ Carrillo Girón de Florián. **Ob. Cit.** Págs. 30 y 31.

- Quienes aplican justicia, deberán unificar criterios en la solución de conflictos. Ya no es válido que de uno a otro órgano judicial se tengan diferentes criterios en la interpretación y aplicación de la normativa. Ejemplo de ello es la interpretación sobre las ventajas económicas, las medidas precautorias, entre otros.
- b. Incidencias en la normativa laboral:
 - La primera incidencia para las normas laborales, es que éstas deben ser una consecuencia de las realidades económicas.

2.3. Factores que afectarían la legislación guatemalteca y su relación con la globalización

La globalización es un fenómeno de hondo calado social, y con dimensiones notables. Entre ellas, el desarrollo intensivo sustentado en vinculaciones económicas internacionales, la expansión del volumen del comercio de mercancías, superior en dos veces y media al del producto, el crecimiento de los intercambios financieros que supera al del comercio internacional, la deslocalización de las actividades productivas con desplazamiento de la industria hacia zonas de menores costes laborales, los marcos reguladores consensuados multilateralmente liberalización del mercado de bienes, y de servicios y factores productivos en los acuerdos de la Ronda Uruguay y la Organización Mundial del Comercio, las transformaciones del mercado de trabajo y de las estructuras laborales, la imposición de nuevos modelos educativos y modernas necesidades formativas, el trabajo colaborativo internacional sin mayor restricción que la disponibilidad de tecnologías, la transnacionalización de las actividades de ocio y cultura.

Se consolida, sobre estas bases, un mundo globalizado, interdependiente y desigualitario, dominado por los países que ven crecer continuamente sus economías y elevar el nivel de vida de sus sociedades, y con una interdependencia forjada sobre gigantes financieros que colocan a lo económico por delante de lo social y político. El problema no es que el desarrollo actúe con la multiplicación de bienes, el subdesarrollo será la carencia de los mismos, sino que lo hace a través de la interdependencia selectiva. Puede decirse, por tanto, que la mundialización hace efectiva la interdependencia, aunque no deje de ser una globalización parcial por su desigualitarismo.

La razón es que los países desarrollados han pasado por una fase de acumulación, caracterizada por la sucesión de inversión, ahorro y educación; y por otra de asignación de la población activa y distribución de la renta. Han maniobrado haciendo interdependientes a sus sectores económicos e impulsando las innovaciones tecnológicas. Todo conjuntado ha permitido el auge de la productividad del trabajo. Y con el tiempo a la iniciativa privada le ha posibilitado la irradiación del desarrollo tecnológico y de los avances científicos. De ahí que la globalización venga definida también por la inmensa movilidad de los flujos inmateriales telecomunicaciones, informática, servicios.

Fruto de esa secuencia, al resto de sociedades no avanzadas solo les queda la supeditación a los dictámenes procedentes desde las más desarrolladas, y al pensamiento económico único que estas imponen, al denominado sistema PPII planetario, permanente, inmediato e inmaterial, que hace uso de intercambios de información, comunicación, con el modelo central en los mercados financieros, en gigantes económicos que se sobreimponen a los estados, pero bajo fórmulas

nuevas y con el beneficio como lema. De ahí que no resulten extrañas las pautas que se imponen, la absorción en vez de la alianza, la de unas comunicaciones que han mutado su papel cultural por el de inundador de las vidas social, económica.

CAPÍTULO III

3. La flexibilización de las norma laborales

El concepto de flexibilización de las normas laborales ha surgido como consecuencia de la globalización de la economía mundial, el pretender evitar la rigidez de las normas laborales bajo una supuesta promesa de mayores beneficios para los trabajadores, sin embargo a través del presente estudio se podrá determinar su dicho concepto es efectivamente beneficioso para los trabajadores o no.

3.1. Definición de flexibilización

Existe gran confusión respecto del término empleado, el cual ha sido denominado de distintas formas: flexibilización del trabajo, flexibilización del derecho del trabajo, flexibilización del mercado de trabajo, desregularización del mercado de trabajo, entre otras; terminologías que son totalmente distintas, por lo que a continuación se estudiarán en forma individual y de la manera siguiente:

Según el informa OCDE define a la flexibilización del trabajo como: “La capacidad de los individuos en la economía y en particular en el mercado de trabajo de renunciar a sus costumbres y adaptarse a nuevas circunstancias.”¹⁵

¹⁵ OCDE. **La flexibilización del mercado de trabajo**. Pág. 6.

Jean Claude Javillier, expresa que la flexibilización del trabajo: "...constituye un instrumento de adaptación del derecho del trabajo a situaciones económicas y tecnológicas particulares, e incluso, ser el medio de desdolar tanto el conjunto de relaciones de trabajo como el sistema de relaciones profesionales."¹⁶

Martín Valverde define a la flexibilidad del ordenamiento jurídico laboral como: "Un proceso de revisión del patrimonio normativo tendiente a posibilitar la adaptación de aquel a las que se consideran como unas nuevas necesidades económicas sociales, y ello esencialmente por medio de permitir un mayor protagonismo de la autonomía colectiva e individual."¹⁷

Arturo Hoyos, dice que la flexibilidad: "Es la posibilidad que tiene la empresa de contar con mecanismos jurídicos que le permitan ajustar su producción de empleo y condiciones de trabajo a las exigencias del sistema económico imperante."¹⁸

Otra definición más sencilla, práctica y que podría formarse de acuerdo a lo expuesto es en las anteriores es aquella que expone: flexibilización es aquel conjunto de medios o instrumentos creados con el fin de adaptar las normas jurídicas laborales a la voluntad de una o ambas partes de la relación laboral.

La definición que la ponente considera más acertada es la que proporciona el autor Miguel Rodríguez Piñero citado por Vasco Torres de León, quien dice que flexibilización: "...se refiere a un proceso de revisión de las normas, en esta caso

¹⁶ Javillier, Jean Claude. **Ordenamiento jurídico. Relaciones profesionales y flexibilidad. Enfoques comparativos internacionales en trabajo.** Pág. 16.

¹⁷ Valverde A., Martín. **El derecho del trabajo de la crisis en España.** Pág. 86.

¹⁸ Hoyos, Arturo. **La flexibilización del derecho laboral tradicional.** Pág. 92.

laborales, a fin de adecuar su contenido a las exigencias socioeconómicas actuales, y haciendo énfasis en la potenciación de la autonomía colectiva e individual.”¹⁹

En conclusión la ponente de la presente tesis afirma que: flexibilización es un proceso mediante el cual se efectúa una revisión del conjunto de normas jurídicas laborales vigentes, con el objeto de adecuar su contenido y eficacia a las exigencias sociales, económicas y tecnológicas actuales de la producción, haciendo énfasis en la potenciación de la autonomía de la voluntad tanto individual como colectiva, lo cual implica una automática desregulación de las instituciones propias del derecho laboral, las cuales pasaría a ser reguladas por el derecho común.

3.2. Clasificación

A continuación se anota la clasificación investigada acerca de las definiciones sobre flexibilización anotadas, entre ellas las siguientes:

La definición legal acerca de flexibilización trata acerca de leyes que son de necesaria aplicación, inmediata y más bien facultativas; leyes que admitan posibilidad, propuestas variadas, opciones alternativas. Otra variante de la flexibilización legal es la negociación de una ley, pues en la medida en que las partes involucradas se pueden poner de acuerdo, en el ámbito legislativo será más fácil y menos problemático socialmente la aplicación de una legislación flexibilizadora.

¹⁹ Rodríguez Piñero, Miguel. **Teoría básica sobre el convenio colectivo panameño**. Pág. 129.

La definición interpretativa o judicial comprende: "...un elemento fundamental de la flexibilización, ya que sin jueces flexibles no hay derecho flexible. Lo importante, es tomar en cuenta que la labor de los jueces en esta asunto no puede responder a impulsos ideológicos, arbitrarios, políticos o caprichosos, sino es el resultado de interpretar el momento actual de la sociedad para brindarle a ésta el servicio que necesita."²⁰

Por su parte la interpretación de la flexibilización mediante pacto colectivo de condiciones de trabajo es doble: por un lado, el papel que siempre ha asumido el convenio como mecanismo de adecuación de las normas legales y que indudablemente es una de las principales ventajas del propio convenio colectivo, por lo tanto, lo que a su contenido se refiere.

3.3. Ventajas de la flexibilización de las normas laborales

A abordar el tema de la globalización se debe tomar en cuenta no circunscribirse únicamente al aspecto económico, pues también debe tomarse en cuenta diversos ámbitos a los que ésta afecta, como el laboral, el social, el político, el judicial y otros que se ven influenciados en de distintas maneras y en distintas esferas de la sociedad.

La globalización permite el acceso a grandes mercados, con la apertura de fronteras y la eliminación de barreras arancelarias y no arancelarias, abriendo las puertas al mercado internacional, es decir que se da un intercambio generalizado de bienes y servicios entre países y continentes.

²⁰ Carrillo Girón de Florián. **Ob. Cit.** Pág 40.

Tomando como ejemplo el Tratado de Libre Comercio suscrito entre Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana denominado por sus siglas en inglés CAFCA, tratado de características fundamentalmente económicas, incorpora a su normativa un capítulo exclusivo que dispone normas especiales para el tema laboral, específicamente el Capítulo 16, titulado Laboral.

“Entre sus particularidades se puede mencionar que ha normado de manera expresa que no habrá diferencia en el trato entre naturales de los países firmantes y extranjeros. No existen disposiciones acerca de la obligatoriedad de contratación de empleados nacionales o extranjeros, tasa mínima para empresas o distinciones entre unos y otros, lo que es auspicioso debido a la oportunidad que se presenta para el mercado laboral a partir de los cambios económicos que se impulsan con el Tratado.”²¹

En el Capítulo XVI del CAFCA se establecieron una serie de compromisos que deben ser honrados por el estado de Guatemala y por los demás estados signatarios del Tratado de Libre Comercio. Las obligaciones contenidas en el capítulo referido y los compromisos que tienen como objetivo el aumento de la capacidad de las instituciones laborales como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y todo lo vinculado a la Inspección en el cumplimiento de la normativa laboral, representan para los países firmantes, un reto significativo a la vez, una gran oportunidad.

Las exigencias establecidas dentro del TLC se dividen en dos partes:

1. Los compromisos a cumplir del territorio de cada estado parte sin la intervención de otro estado.

²¹ Richter. **Ob Cit**; pág. 106.

- Las obligaciones contraídas se dividen de la siguiente manera:
- Ratificación de los compromisos adquiridos como miembros de la Organización Internacional del Trabajo y la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derecho fundamentales en el trabajo y su seguimiento.
- Aplicación de la legislación laboral interna.
- Garantías procesales e información pública.

En lo que se refiere a la aplicación de la legislación laboral se estableció, en forma taxativa, que ese accionar no debe afectar el comercio, debido a esta circunstancia se advierte que la cuestión principal es el desarrollo de la actividad comercial que tiene su origen en la celebración del tratado. Otra cuestión que se debe destacar es que mediante el Tratado de Libre Comercio, no se crearon nuevas normas sino que, lo que se reforzó y se pretende consolidar es el compromiso formal de cada uno de los signatarios de ratificar las obligaciones asumidas en el campo internacional, entiéndase Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, de no dejar de aplicar la normativa interna y, también, la prohibición de injerencias entre los estados parte en forma recíproca.

Los estados parte están comprometidos a realizar ciertas acciones y a establecer instituciones que van a funcionar dentro del ámbito de cada uno de ellos, y que tendrán entre sus misiones principales el tratamiento de los asuntos de aplicación de la ley laboral. En el tratado, también se hace referencia al respecto de las garantías procesales para generar certeza y seguridad jurídica en la relación de trabajo.

2. Los compromisos interestatales a cumplir consisten en:

- La creación de un Consejo de Asuntos Laborales compuesto por representantes de las partes signatarias a nivel ministerial. Verificarán el avance de la implementación del capítulo laboral del CAFCA en cada estado parte. Se debe crear dentro de cada Ministerio de Trabajo una unidad que funcione como canal de comunicación entre estados. Cada estado tiene la facultad de crear un Comité Nacional de Trabajo Consultivo o Asesor integrado por miembros de la sociedad para que presente sus puntos de vista sobre el capítulo laboral. A través del Acuerdo Ministerial 84-2006, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social emitió la normativa que tiene el procedimiento interno del punto de contacto para dar cumplimiento a lo requerido.
- El establecimiento de mecanismos de cooperación laboral y desarrollo de capacidades para el mejoramiento de las normas laborales y promover los avances comunes en asuntos laborales contenidos en la declaración del a Organización Internacional del Trabajo y el Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo.
- La implementación de consultas laborales cooperativas como método de solución de conflictos previo al procedimiento de solución de controversias contenido en el Tratado de Libre Comercio. Un estado parte podrá consultar a otro estado cualquier asunto mediante la entrega de una solicitud escrita al punto de contacto creado en cada Ministerio de Trabajo. Si no se logra solucionar el conflicto se solicitará la convocatoria del consejo para considerar el asunto y resolverlo consultando con expertos externos aplicando los procedimientos de conciliación y mediación.
- El nombramiento de árbitros laborales. Deberán ser 28 personas que cuenten con aptitudes necesarias para desempeñar como árbitros en controversias

relativas a asuntos de materia que se originen a partir de la vigencia e implementación concreta del Tratado de Libre Comercio.

Finalmente, se debe destacar que el Tratado de Libre Comercio, en forma expresa ha considerado que la falta de cumplimiento de estos compromisos es objeto de sanciones y multas de carácter pecuniario, lo que constituye otro aspecto singular importante para que se observe la normativa convencional.

3.4. Desventajas de la flexibilización de las normas laborales

Ante la reestructuración económica y la mundialización de los intercambios experimentada ya por algunos países del continente europeo, asiático y por algunos latinoamericanos se afirma que el sector laboral es quien ha recibido la mayor parte de las consecuencias negativas del fenómeno de la globalización económica, pues aunque se pretenda el mejoramiento de la economía, se ha dejado por un lado el aspecto de la seguridad social, problemática que hoy se traduce en una creciente precarización de los contratos de trabajo, los cuales se han generalizado en forma atípica y a tiempo parcial, perjudicando gravemente el principios de irrenunciabilidad y derechos mínimos.

La gran desventaja de Guatemala es la condición de subdesarrollo en que se encuentra, pues el contexto de la globalización se facilita para aquellos países industrializados y con un mejor nivel de desarrollo. A los guatemaltecos se les exige mediante el ajuste estructural el reacomodo de la estructura productiva, obligando a bajar niveles arancelarios, a eliminar subsidios aplicados en servicios esenciales para la población y a la apertura de fronteras, todo lo cual sitúa a Guatemala en gran

desventaja debido al bajo nivel de desarrollo en comparación con los grandes capitalistas, creando una mayor dependencia de América Latina de los centros de poder económico.

El comercio mundial se encuentra dominado por la presencia de grandes bloques comerciales que imponen las reglas. Para los países industrializados, las economías de las naciones en vías de desarrollo no representa ningún beneficio para ellos, por lo cual esta estrategia se convierte en una gran desventaja para los países tercermundistas, ya que la brecha entre estos y aquellos se agranda cada vez más; lo que aumenta relativamente la diferencia en el ingreso mundial, con la globalización de la economía, las persona ricas se vuelven más ricas, oprimiendo al sector trabajador quien se vuelve más pobre y dependiente, y como se dijo anteriormente obligando a los mismos a asumir una prevaricación de su trabajo renunciando a beneficios laborales que anteriormente se poseían y frustrando la posibilidad de superar esos beneficios.

La globalización implica la eliminación de todo tipo de barreras que imponen un país o región, permitiendo la libre circulación de bienes y servicios. Esto involucra a los grandes factores de la producción, capital y trabajo, representado subjetivamente por empleadores y trabajadores, modernamente se incluye al estado, quienes como actores sociales, son hoy protagonistas del gran impacto que ha erosionado en el campo de las relaciones laborales, situando en mayor desventaja a la gran masas de trabajadores, pues como consecuencia de la globalización o mundialización de la economía, la flexibilización y desregularización invaden el mercado de trabajo, lo cual implica la evolución y tendencias actuales que han sufrido a nivel internacional

las relaciones de trabajo, caracterizada por una creciente flexibilización y desnaturalización del derecho de trabajo.

Por otra parte la mencionada invasión del campo de trabajo de nacionales por extranjeros permite una mayor competencia por el mismo, situación que es aprovechada por empleadores que ofrecen empleos con salarios y prestaciones laborales inferiores al mínimo, por lo que el trabajador nacional se ve forzado a aceptar dichas condiciones en virtud de la competencia en el campo laboral.

CAPÍTULO IV

4. Principios que inspiran al derecho laboral

A continuación se detalla lo referente a los principios del derecho laboral, ya que el tema central del presente trabajo de investigación los constituyen el principio de irrenunciabilidad y el principio de derechos mínimos, sin embargo por razones didácticas ellos no pueden ser tratados aisladamente.

4.1. Definición

El derecho laboral, fue formulado con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleados, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él.

Para el logro de este fin, el derecho laboral necesita inspirarse en principios que deben dar forma a su estructura, en congruencia con su razón de ser.

El Licenciado Fernández Molina menciona que en algunos casos los principios pueden ser denominados de diferentes formas: “Aquí les llamo principios; se les podría llamar también condiciones básicas, conceptos elementales u otras expresiones, pero, el término principios lo considero adecuado.”²²

²² Fernández Molina, **Ob. Cit**; pág. 17.

O bien, como los llama el tratadista Walker Linares: “Principios fundamentales que informan el derecho de trabajo (a los cuales se les podría llamar principios generales)...”²³

Guatemala cuenta con un Código de Trabajo promulgado en 1947, que con reformas se ha mantenido vigente hasta el día de hoy, y es de alguna forma un instrumento muy bien concebido; dichas reformas se han dado a través de Decretos Legislativos y Decretos Ley, las cuales han variados su contenido y orientación dependiendo del momento histórico de su promulgación.

Entre los principios fundamentales del derecho de trabajo que inspiran a la legislación guatemalteca pueden enumerarse los siguientes:

4.2. Clasificación

A continuación se presente una clasificación doctrinaria de los principios informadores e interpretativos del derecho del trabajo.

4.2.1. Principio de tutelaridad

Con relación a la tutelaridad José Blanco Montiel señala: “El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta al derecho de trabajo, ya que éste, en

²³ Walker Linares, Federico, **Derecho de trabajo**, pág. 50.

lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las parte: el trabajador. Mientras que el derecho común, una preocupación central para ser la de proteger a una de las partes, para lograr mediante esa protección, que se alcance una igualdad sustantiva y real entre las partes.”²⁴

En cuanto a la denominación que recibe este principio se encuadra la sustentada por Horacio Fargoni: “Que hablar del principio tutelar, aunque admite la evolución de la tutela, que evoca la idea de la minoridad, hacia la más amplia protección.”²⁵ Ottoniel Russomano “que alude al principio protector.”²⁶ Ludovico Barassi: “que emplea la expresión de favor hacia el trabajador.”²⁷

Por su parte Blanco Montiel señala: “el fundamento de este principio está ligado con la propia razón de ser del derecho de trabajo. Históricamente el derecho de contratación entre las partes con desigual poder resistencia económica conducía a distintas formas de explotación incluso, las más abusivas e inicias. El legislador no pudo mantener más la ficción de una igualdad existente entre las partes del contrato de trabajo y tendió a compensar esa desigualdad económica desfavorable al trabajador con una protección jurídica favorable. El derecho de trabajo responde fundamentalmente al propósito de nivelar desigualdades.”²⁸

²⁴ Blanco Montiel. José. **El contrato de trabajo y su terminación**. Pág. 99

²⁵ Fargoni, Horacio. **Finalidad de los preceptos mínimos de la legislación laboral**. Pág. 129.

²⁶ Russomano. Ottoniel. **Los principios que ilustran el derecho del trabajo**. Pag. 72.

²⁷ Barassi, Ludovico. **Derecho individual del trabajo**. Pág. 180.

²⁸ Blanco Montiel. **Ob. Cit.** Pág. 117.

En el derecho del trabajo guatemalteco, a este principio se le denomina tutelar, lo cual evidentemente responde al fin intrínseco del mismo, cual es, el buscar otorgar una protección jurídica preferente a la parte más débil de la relación laboral.

El inciso a, del cuarto considerando del Código de Trabajo establece: “El derecho de trabajo es tutelar de los trabajadores, puesto de que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.”

El principio de tutelaridad se presenta en los casos en que existen suficientes elementos de juicio para considerar que por situaciones materiales del hecho, una de las partes, en este caso el trabajador, está en desventaja para negociar o establecer formas contractuales o procedimentales equánimes, siendo necesario promulgar disposiciones legales pertinentes que compensen esa desigualdad.

Puede afirmarse entonces, que atendiendo a elementos materiales del hecho, en que presumiendo una determinada situación desfavorable al trabajador, el legislador otorga una protección jurídica preferente al mismo.

Ahora bien, el que se le denomine tutelar a este principio, en ningún caso debe inferirse como sinónimo de proteccionismo, porque en tal caso este último término implicaría la regulación en la ley de normas tendientes únicamente a favor de una de las partes de la relación laboral, lo que convertiría a este principio en un mecanismo de parcializar la ley misma.

El tratadista Walker Linares sostiene que: “La definición de tutelaridad no está asociada a que en todos los casos el derecho de trabajo sea protector, porque entonces no podríamos precisar en que momento está presente, de esta suerte la tutelaridad está presente cuando el factor económico es adverso al trabajador al grado que su uso puede producir una injusticia, va a darse pues, por medio de esa protección jurídica preferente, para hacer iguales a los desiguales.”²⁹

Siempre respecto a la tutelaridad Blanco Montiel señala: “este idea la han expresado todos los tratadistas, tanto lo que pertenecen a la disciplina del derecho de trabajo, como los ajenos a ella que se asomen desde cualquier perspectiva, porque la idea central es que el derecho social se inspira no es la idea de la igualdad entre las partes, sino la de la nivelación de las desigualdades que entre ellas exista. La igualdad deja de ser así punto de partida del derecho, para convertirse en meta de aspiración del orden jurídico.”³⁰

El mismo Blanco Montiel señala las inspiraciones del alcance de la tutelaridad:

a) No constituye un método especial de intervención, sino un principio general que inspira todas las normas del derecho del trabajo y que deber ser tenido en cuenta en su aplicación. Cada fuente deberá ser interpretada conforme a su naturaleza y características; pero este principio preside la actuación en cada una de las fuentes. Sin embargo no es una franquicia que se otorga al juez ni al intérprete para que actúen libremente, cono se les ocurra. Este poder discrecional del juez de podría haber justificado en la etapa inicial en la que el derecho del trabajo estaba lleno de lagunas o en la etapa corporativa en que el juez le correspondía resolver los

²⁹ **Ibid**, pág. 25.

³⁰ **Ibid**, pág. 121.

conflictos de intereses; pero de ningún modo cabe en la etapa actual del derecho del trabajo y mucho menos en el marco de la faz jurisdiccional que se limita a resolver los conflictos jurídicos.

b) La relacionada con la peligrosidad de la aplicación del principio, porque este principio se opone, desde el plano de su formulación teórica, al de seguridad jurídica, sobre todo en cuanto aquél se traduzca en la aplicación de normas que supongan violación de lo que éste significa. La estabilidad de la norma y la estabilidad de las relaciones constituyen una garantía del ordenamiento jurídico. Considerándose que se trata de un riesgo, de un peligro, de la posibilidad de una mala aplicación, ya que aplicado correctamente y dentro de los márgenes adecuados, no tiene por qué conspirar contra la seguridad jurídica. Este principio no da derecho a hacer cualquier cosa en nombre de la protección del trabajador ni mucho menos sustituirse al creador de las normas. Tiene un campo de aplicación limitada, y manteniéndose dentro de él, no conspira contra la seguridad, sino que asegura la eficaz y adecuada aplicación de las normas.

c) La que corresponde, a todas las etapas de la evolución del derecho del trabajo. Algunos autores creen que es un principio más propio de las etapas iniciales del derecho laboral, basados en que cuando el derecho del trabajo tuvo, sobre todo a en sus comienzos, un claro sentido de derecho de clase, de protección de los económicamente débiles, que prestaban un servicio por cuenta ajena, se pudo estimar tal norma interpretativa como un auténtico principio de derecho laboral. Pero actualmente, con el triunfo decidido de las tendencias objetivas, solo puede tener una limitada aplicación.

Con relación a lo parafraseado en este último apartado se coincide con el autor en que efectivamente el principio tutelar no debe constituir un cheque en blanco para el juez, sino únicamente el mecanismo que le recuerde que en los casos en que expresamente se contempla la tutelaridad, su aplicación impone una protección preferente para el trabajador, pero fuera de esos casos, la impartición de la justicia siempre deberá ser imparcial.

Finalmente en relación a la existencia en el tiempo de la tutelaridad, Blanco Montiel señala: “La tutela, basada en la justicia y en su forma especial de ella, la equidad, no puede ser transitoria. La tutela siempre tendrá su razón de ser en el desnivel económico, que va consustancial al contrato.”³¹

4.2.2. Principio de derechos mínimos

Este principio rige a todo el derecho del trabajo, y su importancia es extrema, pues de él se originan que todas las disposiciones contenidas en las leyes de trabajo de donde se derivan derecho a favor de los trabajadores, se constituyan únicamente en puntos mínimos o parámetros que no pueden disminuirse o tergiversarse, sino únicamente superarse a través de normas más favorables para los trabajadores, insertadas por medio de la negociación colectiva. Es decir que en este principio se aprecia con absoluta claridad la intervención del Estado por medio de la ley en la relación de trabajo al restringir el principio de la autonomía de la voluntad y obligar a

³¹ **Ibid**, pág. 129.

las partes a contratar en las condiciones previstas en la ley como mínimo o punto de partida, pero en ningún caso en condiciones inferiores a las establecidas en ésta.

De lo anteriormente anotado puede advertirse la importancia del principio que se complementa con la garantía de irrenunciabilidad que hace imposible la renuncia de los trabajadores a contratar como mínimo en las condiciones establecidas en la legislación laboral, es decir que con esta garantía se hace anulable la renuncia del trabajador para contratar en condiciones inferiores a las que garantizan la ley, aunque esta renuncia sea expresada en cualquier clase de documentos e incluso ante notario. La irrenunciabilidad de los derechos laborales se encuentra contenida en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República.

Se encuentra consignado en el inciso b, del cuarto considerando del Código de Trabajo, y atendiendo a la denominación del mismo, este principio viene a ser el límite mínimo que los patronos están obligados a otorgar a los trabajadores, como consecuencia de cualquier relación laboral.

Ese mínimo de prestaciones a favor de los trabajadores constituye un estatuto invulnerable por disposición legal, por cuya razón el Estado está indirectamente presente en toda relación de trabajo, en el momento de establecer las condiciones de trabajo.

Como ejemplo de estos derechos mínimos puede citarse las siguientes obligaciones:

- a) La obligación que tienen los patronos de emplear un alto porcentaje de trabajadores guatemaltecos;
- b) La obligación patronal de conceder descansos

remunerados; c) La obligación de pagar el salario mínimo; y así una gran cantidad de situaciones que la legislación guatemalteca contempla.

Finalmente, es importante reiterar que es también de este principio que se desprende las tras reglas que integran el principio interpretativo que se estudió con anterioridad, pues si las normas que regulan los derecho laborales, no tuvieran este carácter no podría invocarse la aplicación de normas más beneficiosas no más favorables.

4.2.3. Principio de superación de derechos mínimos

Algunos tratadistas lo consideran como parte del principio de derechos mínimos, tal es el caso del Licenciado Walker Linares, y existen otros criterios que lo consideran un principio independiente, como es el caso del autor Fernández Molina, quien lo llama principio evolutivo.

Este es un principio que no debe regir solamente al derecho laboral, sino a todo el derecho en general, ya que está llamado a cambiar constantemente en concordancia con el entorno social, las circunstancias y las necesidades de los que intervienen en la relación jurídica dada, por lo que es llamado también derecho inconcluso o en constante desarrollo.

4.2.4. Principio de irrenunciabilidad

Hernández Márquez define la irrenunciabilidad como: “la no posibilidad de privarse voluntariamente, con carácter amplio y por anticipado, de los derechos concedidos por la legislación laboral.”³²

Ludovico Barassi presenta su propia definición y señala: “la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio.”³³

El grado de aplicación del proteccionismo es tan marcado, que se impone aun frente o en contra del mismo trabajador, lo cual se encuentra consignado en el artículo 106 de la Constitución de la República, el llamado principio de irrenunciabilidad: “Son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo o en cualquier otro documento.”

Este principio se implementa con el fin de asegurar los mínimos que establece la ley y evitar que el trabajador renuncie a esos mínimos, ya sea por presiones, engaños o cualquier otro motivo, lo que implica que la tutelaridad se impone aun frente a acciones del mismo trabajador.

Con relación a la irrenunciabilidad, Ludovico Barassi señala las siguientes características:

³² Márquez, Hernández. **Derecho sustantivo de trabajo**. Pág. 144.

³³ Barassi. **Ob. Cit.** Pág. 254.

- a) Es un negocio jurídico en sentido estricto, esto es, una manifestación de voluntad conscientemente dirigida a la producción de un resultado práctico previsto y amparado por el ordenamiento jurídico.
- b) Es una actividad voluntaria unilateral que no precisa el concurso de otra voluntad para producir el resultado buscado.
- c) Es dispositivo, en cuanto que el efecto buscado es justamente la salida de nuestro patrimonio de un determinado bien que ya no nos interesa conservar.

La prohibición de renunciar importa excluir la posibilidad de que se pueda realizar válida y eficazmente el desprendimiento voluntaria de los derechos, en el ámbito alcanzado por aquella prohibición.

Por su lado Blanco Montiel con relación a la irrenunciabilidad señala: “hay al respecto, una deferencia muy marcada entre lo que ocurre en el derecho del trabajo y el derecho de derecho en general. En efecto, al contrario de lo que se ocurre en el derecho común, donde rige el principio opuesto de la renunciabilidad, en el derecho del trabajo rige el principio opuesto, que es el de la irrenunciabilidad, o sea, que en las restantes ramas del derecho uno se puede privar voluntariamente de una facultad o de una posibilidad o de un beneficio que posee. Mientras que en este campo ello no es posible: nadie puede privarse de las posibilidades o ventajas establecidas en su propio provecho.”³⁴

Alfredo Montoya Melgar con relación al mismo tema señala: “el sentido protector que el derecho de trabajo sigue manifestando en su actitud hacia los trabajadores se

³⁴ Blanco Montiel. **Ob. Cit.** Pág. 207.

refleja en el principio de irrenunciabilidad de derecho. Existen diversas formas de exponer el fundamento de este principio, algunos lo basan en otro principio más profundo y trascendente, como sería el principio de indisponibilidad; otros lo enlazan con el carácter imperativo de las normas laborales; otros vinculan con la noción de orden jurídico; otros lo presentan como una forma de limitación de la autonomía de la voluntad. La disposición de los derechos del trabajador está limitada en diversas formas porque no sería coherente que el ordenamiento jurídico realice imperativamente, con la disciplina legislativa y colectiva, la tutela del trabajador, contratante necesitado y económicamente débil y que después dejase sus derechos en su propio poder o al alcance de sus acreedores.”³⁵

Relacionado con la imperatividad que poseen las normas irrenunciables del derecho del trabajo Montoya Melgar agrega: “esta idea tiene relación, en cambio, con la distribución entre normas imperativas y normas dispositivas, que corresponden a la división procedente del derecho romano entre *jus cogens* y *jus dispositivum*. El *jus cogens* está integrado por las normas que se deben cumplir, cualquiera que sea la voluntad de las partes. El *jus dispositivum* está compuesto por aquellas normas que se han de cumplir sólo cuando las partes no hayan establecido otra cosa.”³⁶

Mario de la Cueva en relación a la imperatividad señala: “Fácilmente se comprende, la inclusión del derecho del trabajo en el derecho imperativo. La existencia de las relaciones entre el capital y el trabajo no depende de la voluntad de los trabajadores y patronos, sino que tiene carácter de necesidad. El liberalismo estimó que su regulación se debía dejar a la voluntad de cada trabajador y patrono, y por eso

³⁵ Montoya Melgar, Alfredo. **Derecho del trabajo**. Pág. 222.

³⁶ **Ibid**, pág. 224.

consignó en el Código de Napoleón el principio de autonomía de la voluntad. La injusticia y la desigualdad social que produjo esta pretendida autonomía de la voluntad hicieron que el Estado interviniera para garantizar a los trabajadores un mínimo de vida.³⁷

Así se inició la transformación del derecho del trabajo. Jus dispositivum en el Código de Napoleón, al derecho del trabajo como jus conges, y con el transcurrir del tiempo, al reducirse al mínimo las garantías social, se contempló su transformación, pues las garantías, tanto las individuales como las sociales tienen como función esencial asegurar la intervención del Estado para en que toda relación jurídica se respeten sus imperativos.

El derecho del trabajo, como derecho imperativo y garantía constitucional, al regular las relaciones entre el capital y el trabajo, se dirige, por una parte a cada patrono y a cada trabajador, en ocasión de las relaciones que establezcan y por otra, al Estado en cuanto le obliga a vigilar que las relaciones se formen o gobiernen por los principios contenidos en la ley y en las normas que le son supletorias.

Si este carácter imperativo que se manifiesta en esa doble dirección de la norma, no sería el derecho del trabajo un mínimo de garantías no llenaría su función; pues si la idea de garantía, sea individual o social, hace referencia a aquellas normas, cuya observancia se considera esencial para la realización de la justicia; dejarlas encomendadas a la voluntad de los trabajadores y patronos equivale a destruir su concepto, como principio de cuya observancia está encargado el Estado.

³⁷ De la Cueva. **Ob. Cit.**; pág. 271.

Relativo al carácter de orden público de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, Montoya Melgar señala: “conviene precisar que esta afirmación de que las normas laborales son de orden público no significa afirmar que integran el derecho público. Una cosa es la distinción entre derecho público y derecho privado y la adecuada ubicación del derecho laboral dentro de esa clasificación tradicional, y otra, muy diferente, es afirmar que las normas laborales son de orden público. Esta afirmación solo significa que el Estado ha considerado que se debe excluir la posibilidad de que las partes acuerden por decisión propia, regular su conducta de manera distinta de cómo lo estableció el legislador. Pero la norma de orden público, tanto puede pertenecer al derecho público como al derecho privado.”³⁸

“Este principio es un puntual que define al derecho de trabajo de las resquebrajaduras de la renuncia, una envoltura protectora que evita el que la solidez de aquel, degenera, se licue y disuelva. El principio de irrenunciabilidad constituye en el derecho social, una limitación del ius dispositivum, bien para evitar el abuso, o bien para que no se puede evadir el cumplimiento de esta legislación, tanto en beneficio del sujeto del derecho social digno de protección, como para evitar que de forma indirecta puedan anularse los fines de la política social perseguida, lo que, en definitiva trasciende de los individual al campo el bien común.”³⁹

El otro aspecto que plantea la irrenunciabilidad de los derechos laborales, se refiere a la restricción que de la aplicación del principio de la autonomía de la voluntad se hace con aquella irrenunciabilidad, pues se obliga a que las partes de la relación laboral contraten el trabajo, teniendo como punto de partida, lo establecido en la ley.

³⁸ Montoya Melgar. **Ob. Cit.** Pág. 229.

³⁹ **Ibid**, pág. 244.

La restricción de la autonomía de la voluntad que se infiere de ello aleja al derecho del trabajo del derecho clásico común, pero difícilmente redundaría en un menosprecio de la personalidad ni acaba definitivamente con aquella autonomía.

La autonomía de la voluntad como tal, no está en juego sino que se trata de evitar su abuso. A tal efecto, en algunos sectores de la vida social, el legislador ha trasplantado la autonomía de la voluntad del terreno individual al terreno colectivo. Hoy en día, las organizaciones de trabajo son las personas que en primer término gozan de esta autonomía plenamente, mientras que los individuos solo disfrutan de ella en la medida en que el goce parece compatible con el interés social.

La autonomía de la voluntad tiene limitaciones específicas propias del derecho del trabajo. Como es lógico, las limitaciones generales del derecho civil son aplicables al derecho del trabajo, en tanto que la voluntad de las partes no puede por el contrato de trabajo o el convenio colectivo vulnerar las buenas costumbres, las bases de orden público del Estado o las normas prohibitivas expresas que tienen a proteger situaciones de derechos especiales. Pero el derecho del trabajo, aportando otro fundamento más para el reconocimiento de su especialidad o autonomía, impone restricciones y limitaciones para la defensa de valores y bienes jurídicos que le son propios, Y el primer ejemplo que menciona es justamente la irrenunciabilidad de los derechos. La ampliación del campo de la irrenunciabilidad más allá de la protección del orden público y las normas prohibitivas, para la defensa del trabajo higiénico, del salario suficiente, de la libertad sindical y otros derechos esenciales del trabajador, es la primera restricción específica del derecho del trabajo a la autonomía de la voluntad de los eventuales contrat

4.2.5. Principio de necesidad

Es necesario por que se separa de la concepción generalizada en el derecho común, que supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen una libre y absoluta disposición para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores.

La condición de patrono y la característica de competitividad propia de los seres humanos ejercida sin límites legales, podría ser irremediablemente nociva en las relaciones humanas que se dan en la contratación del trabajo; por ello, resulta necesario e imprescindible que esos límites legales, afortunadamente elevados a normas jurídicas, tomen como base los diversos factores y desigualdades de orden económico-social, entre patronos y trabajadores.

4.2.6. Principio de imperatividad

El principio de imperatividad implica la aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley.

De nada valdría que el Estado en atención de las desigualdades sociales, estableciera disposiciones estatutarias a favor de la parte débil de la relación jurídica, si sobre la base del principio común de autonomía de la voluntad, se permitiera a esa parte débil ignorar la existencia de un estatuto que le ha sido concedido e

impuesto para protegerle y que debe aplicarse de forma obligatoria, por lo tanto el principio de necesidad e imperatividad se encuentran sumamente ligados.

4.2.7. Principio de realismo

Según el inciso d, del cuarto considerando del Código de Trabajo, el derecho de trabajo, es realista porque estudia al individuo en su realidad social 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.

Lo que se pretende en última instancia no es contemplar únicamente los intereses de los trabajadores sino armonizar los intereses obrero-patronales con los de la colectividad dentro del marco de la legalidad y de la aplicación de la justicia para beneficio, precisamente, de ese componente mayoritario de la sociedad como es el asalariado.

4.2.8. Principio de objetividad

El derecho de trabajo es objetivo 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.

Un ejemplo de la aplicación de este principio se da al momento de que las autoridades competentes resuelven las cuestiones que se someten a su

conocimiento y decisión, en cuyo caso deben acudir a lo que preceptúan las leyes de trabajo, observando los fines de esta rama jurídica.

4.2.9. El derecho de trabajo es una rama de derecho público

Doctrinalmente existen razonamientos formulados por pensadores para establecer cuando una rama jurídica es de Derecho Público y cuando es de Derecho Privado, que principalmente tienen como fundamento el interés que tutelan, o la clase de relaciones que regulan, o los sujetos que intervienen en esa relación.

No obstante el Código de Trabajo en su parte considerativa, sin entrar en detalles dispone: “El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.”

Por ello puede afirmarse que cuando el legislador le dio carácter de Derecho Público acentuó su finalidad para que aún cuando en su aplicación no intervenga directamente el Estado, siempre se dé en función del interés social o colectivo, que el fin primordial de todo Derecho Público.

4.2.10. Principio conciliatorio

Éste es un principio que rige tanto al derecho del trabajo en general como al derecho procesal del trabajo, y se explica como aquel cuyo propósito de buscar la armonía

entre el capital y el trabajo, evitando la confrontación entre trabajadores y patronos. En el ámbito procesal del trabajo, el principio se explica con la intervención del juez de trabajo y previsión social en la oportunidad procesal señalada por la ley, para buscar el avenimiento entre las partes, con el fin de evitar que el trámite del proceso se alargue y poder concluir el mismo sin necesidad de llegar hasta la sentencia. Producto de la existencia del principio conciliatorio es que se contempla tanto dentro del juicio ordinario laboral como dentro del trámite de los conflictos colectivos de carácter económico social una etapa procesal en donde el juez intenta buscar que las partes concilien y celebran algún convenio que pueda ponerle fin al conflicto surgido y al trámite mismo del proceso. Al respecto puede consultarse lo establecido en las normas 340 y 384 del Código de Trabajo, en donde se contempla lo relativo al procedimiento de conciliación.

Este principio se encuentra consignado en el inciso f del cuarto considerando; por lo tanto, dejando de lado el término conciliación, el cual implica una pugna o lucha permanente, no se puede negar que existen inevitablemente pasajes del vínculo laboral en que se dan intereses encontrados entre las partes.

Sin embargo, la nueva dinámica laboral no pretende ahondar las diferencias sino que destacar las coincidencias, los puntos de convergencia de intereses.

No se debe perder de vista la vocación conciliatoria que debe animar a esta disciplina, aceptando la existencia de diferencias por intereses encontrados, pero procurar la superación de las mismas, buscando puntos de convergencia y no magnificar las discrepancias.

En el ámbito de las relaciones sustantivas del trabajo el principio se explica en el mismo carácter que derivado de él suponen las disposiciones que regulan el derecho del trabajo, cual es, conciliar entre el patrono y el trabajador.

4.2.11. El derecho de trabajo es hondamente democrático

De acuerdo con el inciso f del cuarto considerando, del Código de Trabajo, el derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población.

Cabe explicar que la dignificación económica viene relacionada a la equitativa retribución que deben tener los trabajadores para que puedan lograr condiciones de vida acordes a su calidad humana y que la dignificación moral tiene como punto de partida el respeto mutuo que deben guardar los patronos a los trabajadores, lo cual obviamente no sólo tiene una vía.

4.2.12. El principio de interpretación de las normas derecho del trabajo

La regla de in dubio pro operario como el criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir entre varios sentidos posibles de una norma, aquel que sea más favorable al trabajador.

Por considerar importante para los efectos de esta monografía, se estudiará la corriente sostenida por Blanco Montiel, que relativo a la interpretación de las normas de derecho del trabajo, sostiene los siguientes criterios: “se puede decir que el reconocimiento del carácter especial del derecho del trabajo importa el rechazo del principio admitida en el derecho privado, según el cual los casos dudosos se deben resolver a favor del deudor. Este principio, que en un primer tiempo fue ampliamente aplicado aún en el campo de las relaciones laborales, por considerárselas como excepciones a los principios del derecho privado, no puede ser ya admitido, una vez que se reconoce la autonomía del derecho del trabajo, se admite su carácter especial y se acepta que su propósito consiste en otorgar un amparo a la parte más débil en el contrato de trabajo; parte más débil que, precisamente a consecuencia de su debilidad, se halla en la mayoría de los casos en la situación de parte acreedora. Si el derecho penal acepta el principio del favor pro reo es porque, en la generalidad de los relaciones civiles o comerciales, el procesado es el más débil y necesitado. Pero en las relaciones laborales ocurre exactamente lo contrario, puesto que en la generalidad de los casos el trabajador, cuya situación de debilidad frente al empleador constituye el supuesto básico del derecho laboral, se presente como acreedor frente a su empleador.”⁴⁰

Aunque existe la tutelaridad que ya se mencionó en este trabajo de tesis, no puede estimarse que sólo por proteger la manera preferente al trabajador, el juez quede exento de aplicar la interpretación de las normas laborales el principio interpretativo del in dubio pro operario, pues éste existe para resolver la aplicación de las normas

⁴⁰ Blanco Montiel. **Ob. Cit.** Pág. 133.

a caso concreto en donde existe más de una norma aplicable, en cuyo caso debe aplicarse la norma más favorable al trabajador.

No obstante que la función del in dubio pro operario es muy clara, Ramírez Bosco presente contra él la siguiente crítica: “este principio in dubio, contiene una cierta contradicción lógica y hasta facilita un modo de resolver las cuestiones que pueden rebajar o desprestigiar la función judicial. En efecto, la duda de derecho no existe, técnicamente para su tribunal que en ejercicio de la jurisdicción lo que hace es precisamente decir el derecho y no opinar sobre éste. La duda podría tenerla el juez como individuo, pero exhibirla públicamente, sin exhibir en cambio las vías de solución y los criterios de preferencia, sean o no definitorios y sea que lo convenzan completamente o no, puede sino aportar el desprestigio público de la función judicial. En realidad, el principio de in dubio referido a la duda de derecho se propone resolver un problema que, en esencia, desde el punto de vista de la técnica jurídica no puede existir, dado que los jueces no pueden dejar de juzgar el pretexto de silencio, oscuridad o insuficiencia de las leyes.”⁴¹

Como respuesta a aquella crítica, Blanco Montiel señala: “no se desprestigia la justicia si el sentenciante expone con sinceridad los motivos por los cuales llega a su fallo. Y esa sinceridad puede llevarlo, en ciertos casos a exponer entre los argumentos complementarios o decisivos, la aplicación de esta regla in dubio pro operario, lo que supone que han existido argumentos en sentido y en otro, de fuerza similares o equivalentes. Este consideración no es de menor categoría que otras, sino que está entrañablemente ligada con el principio protector que ocupa un lugar

⁴¹ Ramírez Bosco, Julio. **Naturaleza del derecho del trabajo**. Pág. 212.

tan fundamental en el derecho del trabajo. Por eso, no se considera que haya de usarse de manera vergonzante o disimulada. Lo que puede desprestigiar más a la justicia es un planteo incompleto y, por tanto insincero, de las auténticas motivaciones que han conducido al fallo.”⁴²

Finalmente Ludovico Barassi con relación a la aplicabilidad del principio señala: “No se debe pensar que en homenaje al espíritu de los tiempos, se puedan exceder no sólo los límites de la fórmula literal, sino también los del espíritu de la ley, tal como resulta objetivamente del conjunto de normas. No se debe creer que siempre se puede integrar la fórmula legislativa en homenaje al fin protector que se propone la ley. Hay silencio y reticencias legislativas no fortuitas sino probablemente meditadas, de modo que en tal caso es preciso aferrarse al criterio, por sí tan mecánico y tal vez falaz, opuesto al de la analogía y que es de ubi lex voluit dixit...(ubicar la voluntad de ley). En leyes como ésta, en efecto en que el fin protector impulsa al legislador a extremos lo más posible la regulación tutelar con fórmulas habitualmente mediatas y amplias, cabe entender, más bien, que la interpretación dudosa de una fórmula debe conciliarse con el fin, y la economía general de la ley, una laguna o un silencio no han de ser integrados así a la ligera, en aquel sentido unilateral, porque no puede excluirse que la laguna querida represente un homenaje al equilibrio de los contratantes.”⁴³

Lo dicho por aquel autor es reforzado aún más por Mario de la Cueva que señala: “Se ha hablado del principio, en caso de duda debe resolverse la controversia a favor del trabajador, puesto que el derecho del trabajo es eminentemente

⁴² Blanco Montiel. **Ob. Cit.** Pág. 151.

⁴³ Barassi. **Ob. Cit.** Pág. 185.

proteccionista; el principio es exacto, pero siempre y cuando exista una verdadera duda acerca del calor de una cláusula de un contrato individual o colectivo o de la ley, pero no deber se aplicado por las autoridades para crear nuevas instituciones.”⁴⁴

Por consiguiente debe advertirse que la aplicación del in dubio pro operario debe hacerse siempre en su recto sentido y aplicar en materia de interpretación la norma que resulte ser más favorable al trabajador.

Se encuentra consignado en el Artículo 106 de la Constitución de la República de Guatemala, y el que establece que: “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 al trabajador.”

Al hablar sobre interpretación, busca el sentido de la ley, es decir el principio de la condición más favorable; y al referirse al alcance, se desea establecer a quien, cuando y en donde se puede aplicar la ley, es decir el principio de la norma más favorable.

La regla de la disposición más favorable para el trabajador no se reduce a las leyes en sí, sino que se extiende a todas las disposiciones laborales, como la costumbre, los usos, los pactos colectivos y hasta los contratos individuales de trabajo.

Este principio interpretativo no posee la generalidad demagógica que los pocos conocedores o por demás interesados le atribuyen. En efecto, para resultar aplicable

⁴⁴ De la Cueva. **Ob. Cit.** Pág. 271.

hay que encontrarse ante una duda normativa, y una duda que no haya podido resolverse por reglas explícitas legales o convencionales.

- **Regla de la norma más favorable**

Blanco Montiel define esta regla de interpretación como: “La que determina que en caso de que haya más de una norma aplicable, se debe optar por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que hubiese correspondido según los criterios sobre jerarquía de las normas.”⁴⁵

Manuel Alonzo García, distingue los siguientes sentidos del alcance de esta regla y señala: “El sentido impropio no nace de la existencia de varias normas aplicables a una relación única, sino de la existencia de una sola norma aplicable, pero susceptible de varios significados. Se trata de ver cual de esos significados es el que debe ser aplicado. El sentido propio, en cambio, surge cuando existen varias normas aplicables a una misma situación jurídica. El problema no se debería plantear, ya que el hermetismo del orden jurídico debería tener el problema resuelto. En efecto, entre normas de distinto rango jerárquico habría de estimar aplicable la de carácter superior, y entre las de rango jerárquico igual, habría que hacer prevalecer la más recientemente promulgada. Sin embargo, es precisamente la aplicación del propio principio de la norma más favorable la que convierte en cuestionable el supuesto y la que otorga carácter peculiar en este punto al derecho de trabajo. No se aplicará la

⁴⁵ Blanco Montiel. **Ob. Cit.** Pág. 153.

norma que corresponda conforme a un orden jerárquico predeterminado, sino que en cada caso se aplicará la norma más favorable al trabajador.”⁴⁶

Relacionado a la forma en que no se respeta la jerarquía de las normas por virtud de la aplicación de esta regla Amauri Macará Nascimento señala: “...al contrario del derecho común, en el derecho de trabajo, entre varias normas sobre la misma materia, la pirámide que entre ellas se constituye, tendrá en el vértice no a la Constitución o a la ley federal o a las convenciones colectivas o el reglamento de taller de modo invariable y fijo. El vértice de la pirámide de la jerarquía de la norma será la más favorable al trabajador de entre todas las diferentes normas en vigor.”⁴⁷

En relación también al tema de cómo se coloca al margen la jerarquía de las normas con la aplicación de esta regla, Mario de la Cueva señala: “La ley en el punto de partida, es el mínimo que no se podrá disminuir, más no representa el derecho que necesariamente ha de regir las relaciones obrero-patronales. Las restantes fuentes formales tienen una importancia mayor del a que le corresponde en el derecho civil; no es el caso de completar lagunas, sino el de crear el derecho que se ha de practicar. Dentro de este criterio se podría decir que las fuentes formales del derecho del trabajo, costumbre, contrato colectivo, etc., derogan a la ley no dentro del concepto usual de derogación, sino en el sentido de que la hacen inoperante. En presencia de varias normas, provenientes de distintas fuentes formales, se deberá aplicar siempre la que más favorezca a los trabajadores.”⁴⁸

⁴⁶ Alonzo García, Manuel. **Derecho colectivo del trabajo**. Pág. 185.

⁴⁷ Nascimento, Amauri Macari. **Principios elementales de derecho del trabajo**. Pág. 216.

⁴⁸ De la Cueva. **Ob. Cit.** Pág. 184.

En conclusión puede decirse que lo que se establece con esta regla de interpretación, es que el orden jerárquico de las normas en el derecho del trabajo no priva de que se aplique la norma que tenga el carácter más favorable, derivado de ello, puede darse el caso de que relativo a la misma situación existan dos normas que se refieran a los mismo, una de ellas de jerarquía constitucional y la otra de jerarquía reglamentaria y sea esta último en donde se aprecie que su aplicación resulta más favorable para el trabajador, en este caso la norma constitucional será implícitamente derogada, pues ni hoy ni nunca se podrá aplicar dada sus condición de menos favorable al caso concreto.

- **Regla de la condición más beneficiosa**

Con relación a esta regla, Blanco Montiel señala: “Esta regla puede definirse como el criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador. La regla de la condición más beneficiosa supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determina que ella debe ser respetad en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que se ha de aplicar.”⁴⁹

Como puede advertirse esta regla se refiere en realidad al carácter mínimo e irrenunciable que las normas que preceptúan derecho a favor del trabajador tiene únicamente para éste, derivado de ese carácter esas normas solo podrán ser

⁴⁹ Blanco Montiel. **Ob. Cit.** Pág. 184.

sustituidas por otras que regulen de manera más favorable para el trabajador la situación relativa al caso concreto. De esta regla se infiere entonces que no puede regresarse al pasado o hacia atrás, sino únicamente puede irse hacia delante en la medida que esas normas sean más favorables para el trabajador.

Ludovico Barassi con relación a esta regla señala: “La diversidad y multiplicidad de conceptos y formulaciones de esta regla pueden provenir de los dos conceptos que la integran en su titulación: condición y beneficio. La condición se puede entender como: a) norma aplicable a una situación concreta entre varias de posible aplicación; b) situación general, de hecho o de derecho, para todos los trabajadores o para los de una misma profesión; c) situación particular de hecho, voluntariamente otorgada por la empresa o de derecho concedida por una ley anterior. La primera de las acepciones es la hipótesis en la que actúa la regla anterior: de entre esas normas, se le aplica al trabajador la más beneficiosa, por el carácter tutelar que inspira al legislador y por tanto a su intérprete. La segunda, es una consecuencia de la eficacia de los usos y costumbres que, como fuentes del derecho, vienen en definitiva a integrarse al mismo problema anterior. Solamente queda, por tanto, como específica la tercera situación.”⁵⁰

Relativo al alcance e importancia de esta regla Blanco Montiel señala: “es conveniente precisar, para contribuir a perfilar el alcance de esta regla que si el precepto de la preferencia por la norma más favorable tiene su aplicación en los casos de concurrencia de normas de distinto origen, esta regla tiene su ámbito propio en la sucesión derogatoria de normas. Dicho de otro modo, pretende resolver

⁵⁰ Barassi. **Ob. Cit.** Pág. 220.

los problemas de derecho transitorio en materia laboral. Esta regla opera en los casos de sucesión normativa, garantizados el respeto a los niveles alcanzados con la norma derogada. Es decir, que establece la conservación de los tratamientos obtenidos por aplicación de normativa anterior si no más beneficiosos o no se contemplan por la normativa sustituyente.”⁵¹

4.2.13. Principio de estabilidad en el trabajo

Este principio se define como aquel cuyo propósito fundamental es, asegurar la durabilidad de las relaciones de trabajo y por consiguiente la permanencia del trabajador en el empleo.

Respecto a este principio, el tratadista De La Cueva expresa: “La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, por el incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.”⁵²

Con el criterio formulado se puede desentrañar que la estabilidad en el trabajo es un derecho del trabajador, que en ningún caso puede constituir una obligación para el trabajador, pero si es una obligación para el patrono; que esa obligación el patrono puede excepcionalmente dejar de cumplir, por razones imputables al trabajador o

⁵¹ Blanco Montiel. **Ob. Cit.** Pág. 292.

⁵² De La Cueva. **Ob. Cit.** Pág. 178.

por circunstancias ajenas al patrono y al trabajador, que de alguna manera hacen imposible la continuación de la relación laboral.

Según Blanco Montiel: “Para comprender este principio debe partirse de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto sino que dura en el tiempo. La relación laboral no es efímera sino que presupone una vinculación que se prolonga.”⁵³

Por su parte Ernesto Krostoschin señala: “Seguramente uno de los principios básicos que integran la dogmática del derecho de trabajo es la estabilidad. Nuestra disciplina responde a la intención de crear una nueva forma de convivencia humana basada en la estabilidad. La idea de un régimen de condiciones estables de vida impera en la mayoría de normas de dicha disciplina, terminando de esta manera un largo período caracterizado por la fragilidad de las relaciones contractuales que crea el trabajo subordina. Su vigencia fue una de las principales conquistas que el derecho de trabajo consagró a favor del trabajador, al otorgarle al contrato extrema dureza y resistencia en la duración, superando la liberalidad de la locación y disolución cuando el vínculo era regulado conforme la locación de servicios. Esa inestabilidad marcó el primer momento de la relación de trabajo en la era industrial, donde la falsa ilusión de la autonomía de la voluntad disfraza la imposición del más fuerte. La mayoría de las personas se valen de su fuerza de trabajo para participar del sistema productor de bienes y servicios y recibir como contraprestación lo necesario para su sustento y realización personal. De no estar protegida la

⁵³ Blanco Montiel. **Ob. Cit.** Pág. 218.

permanencia del trabajador puede verse sometido, privado de un día para otro de un ingreso alimentario, que en período de crisis compromete su realización como ser humano.”⁵⁴

Finalmente Montoya Melgar buscando explicar la interpretación teleológica de este principio, señala: “no es sólo la circunstancia de que sea una relación de tracto sucesivo la que fundamenta esta tendencia a la continuidad, ya que hay otras relaciones de esa índole en que se actúa el mismo principio. Ello explica que haya surgido, pero no alcanza para justificarlo. Se trataría pues, de una condición necesaria pero no suficiente. Hay razones más profundas que lo justifica.”⁵⁵

Como conclusión debe considerarse que la estabilidad como principio se encuentra íntimamente relacionada con el carácter subsistente y alimentario que para el trabajador tiene la retribución que obtiene a cambio de la prestación de sus servicios, porque relaciones de trabajo duraderas permitirán crear la seguridad que en aquellos sentidos necesita el trabajador.

La estabilidad puede ser absoluta y relativa siendo el primer caso cuando se niega de manera total al patrono la facultad de disolver una relación de trabajo y solo puede llevarse a cabo esa disolución después de una autorización judicial, ejemplo de ello es la inamovilidad de la que gozan las trabajadoras en estado de gestación; y el segundo caso cuando el patrono disuelve unilateralmente la relación de trabajo, pero corre el riesgo que se le imponga por sanción el pago de una indemnización a favor del trabajador.

⁵⁴ Krostoschin, Ernesto. **Manual de derecho de trabajo**. Pág. 253.

⁵⁵ Montoya Melgar. **Ob. Cit.** Pág. 262.

4.3. Relación de la globalización y flexibilización de las normas laborales con el principio de irrenunciabilidad y derechos mínimos

Como una rama social de derecho, el derecho del trabajo se encuentra integrada por una suma de situaciones y relaciones jurídicas dentro de las cuales se encuentran comprendidas el contrato y la relación individual de trabajo, así como la organización y la actividad sindical.

El derecho del trabajo asume gran importancia al momento de significarse como un sistema solvente que da cause a los problemas económicos generados por el empleo y el desempleo. Expresión paradigmática de la civilización contemporánea, esta disciplina es trascendental, no sólo por la presencia cualitativa y cuantitativa del trabajo productivo, sino por la conciencia insoslayable de atender a la sobrevivencia y reivindicaciones de los hombres que trabajan.

Esta disciplina se encuentra inspirada en todo un conjunto de principios que no sólo justifican su sentido, sino que caracterizan su especialidad. Ciertamente, como rama paradigmática del derecho humanitario, tiene relación estrecha con los principios universales del derecho que orientan y determinan la ciencia jurídica, plenamente concordados con los suyos, peculiares y fundacionales.

Abordado su amplio marco, entre los principios que informan su sistema, se encuentra el de la dignificación del trabajo del hombre, mismo que impone al

empleador el deber de procurar no sólo la integridad de sus empleados, sino el respeto cabal de su persona.

La libertad de trabajo en una sociedad abierta es un principio básico de esta materia y se encuentra consignado en las constituciones de casi todos los pueblos, entendido como la potestad de los hombres para dedicarse a la profesión, industria, actividad o comercio de su preferencia, si es que los mismos son lícitos. Se ha reivindicado con ello el arbitrio de los hombres que trabajan para optar por las formas más convenientes de sustento, proscribiéndose, en forma absoluta, el trabajo forzoso.

Como principio recto, en íntima conexión con el mencionado anteriormente, se encuentra la libertad sindical, del que deriva el derecho del trabajador para organizarse profesionalmente.

Otro gran principio es la libertad contractual en materia de trabajo, perneada por un sistema de normas inderogables con respecto a las prerrogativas o derecho a favor de los trabajadores.

A trabajo igual salario igual, de incuestionable prestigio en los países del orbe, este principio se encuentra consignado y forma parte de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y de la Constitución Política de la República de Guatemala y en el Código de Trabajo.

Estabilidad en el empleo, incontrovertible hace algunos años, vuelve a pretender suprimirse al conjuro de la atracción de capitales y la productividad.

La experiencia se repite y dentro de las tensiones de gobierno amenaza con precipitar los cambios que retroceden a los viejos mercados de trabajo para destronar los principios protectores y abandonar al trabajador, al juego irrestricto de las fuerzas económicas o de los grandes mercados de los países desarrollados. Como anota Santos Azuela: "...el mundo deambula miope, en la búsqueda cambiante de nuevos equilibrios entre el Estado, el mercado y la sociedad civil..."⁵⁶

Todo derecho da opción al cambio y que su renovación sea frecuente, pero, partimos que debe bosquejarse un análisis profundo, tomando en cuenta la teoría económica, la amalgama de intereses por solucionar y la propia evolución e interpretación del derecho de trabajo, cuyo esencial destino constituye la dignidad y la libertad del ser humano conforme el paradigma establecido en la Constitución Política y el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco.

Es importante señalar, que para enfrentar el fenómeno de la globalización, es necesario, que el sector productivo y el Estado establezcan consensos y soluciones que respondan a la transformación que se está dando en la realidad, los efectos sociales y laborales de la globalización, la protección de los derechos laborales fundamentales, el empleo, el salario, la capacitación, la seguridad social, la libre elección del trabajo, la no discriminación por motivo de sexo, raza, religión, libertad sindical y negociación colectiva, estabilidad laboral, entre otras.

⁵⁶ Santos Azuela, Héctor. **Derecho del trabajo**. Pág. 475.

No es posible soslayar que los efectos laborales de un nuevo orden económico internacional pueden producir inestabilidad en el trabajo, el aumento del desempleo, la generalización del trabajo informal, la flexibilidad salarial, del volumen del personal y del tiempo u horario de trabajo.

La ponente de la presente tesis tiene el convencimiento que frente al fenómeno de la globalización deben buscarse y encontrarse las alternativas y soluciones que tomando en cuenta el destino del derecho de trabajo, rescaten la libertad y dignidad del trabajador y trabajadora.

4.4. Relación de globalización con el derecho laboral

El derecho de trabajo al regular relaciones constantes, obliga a que su renovación se efectúa frecuentemente, ello se explica con su propia dinámica derivada de los movimientos o fenómenos sociales, desarrollo económico, tecnológico y político, como ya se ha indicado, pero es necesario partir, de que debe bosquejarse un análisis profundo, en el que se comprenda el estudio de todas las necesidades actuales, todos los hechos indispensables, en el que los cambios importantes, tomando en cuenta toda la amalgama de intereses por solucionar y la propia evolución del derecho y su interpretación.

El derecho de trabajo, tanto en su forma procesal como sustantiva , ha sido objeto de constantes estudios.

Se ha dicho en más de una ocasión, que es un derecho inacabado en constante formación, otros sostienen que se encuentra en su ocaso o bien que lo absorbe el derecho de la seguridad social, o bien que para encajar en el nuevo orden económico es necesario suprimir el proteccionismo laboral, aislante y discriminatorio, que se dice, estrecha las perspectivas y el crecimiento de los países.

Claro, es importante el influjo de las corrientes e ideas desarrolladas en el orden económico, político, jurídico y sociológico, así como los descubrimientos y realizaciones de cada época. "...Estas transformaciones denotan un proceso evolutivo, a veces revolucionario, que llega, incluso, a hacer variar las orientaciones del derecho..."⁵⁷

El fijar pensamientos, ideas u orientaciones del derecho del trabajo tropieza con muchas dificultades.

Derivado de las transformaciones constantes y profundas de la sociedad, es evidente que la legislación en determinado momento se convierta en inadecuada y que por ello, se haga necesario su actualización, ya que el propio estado en su organización, se convierte en tradicional y vetusto.

"En el desarrollo histórico de nuestra legislación laboral se ha distinguido varios períodos, pero, basta recordar que desde la promulgación del primer Código de Trabajo se instituyó como una característica ideológica del derecho laboral, el que

⁵⁷ Cabanellas, Guillermo. **Los fundamentos del nuevo derecho**. Pág. 13.

constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica y en las circunstancias fijadas para el efecto.

La característica referida con anterioridad, contribuye a fijar los lineamientos con los cuales debe visualizarse y regularse el derecho de trabajo, desde luego como en todo, pues con la dinámica planteada, tienen que acogerse los distintos movimientos económicos, políticos, sociales y filosóficos que emergen en nuestra sociedad, trasunto de las necesidades y exigencias propias y coyunturales para la construcción del derecho de trabajo, tanto en su forma sustantiva como procesal, a la par desde luego con los movimientos externos que han generado un nuevo orden económico y la tendencia a modernizar y actualizar la legislación, sobre todo en la unificación de la legislación procesal para las distintas materias reunidas en un solo cuerpo de leyes.”⁵⁸

En efecto el derecho de trabajo al disponerse como un estatuto dinámico se encuentra conformado por una serie de instituciones que requieren una constante adecuación atendiendo a las necesidades sociales y vitales del hombre.

Lo anteriormente esbozado hace entender que se hace necesario el que se opte por cualquiera de las alternativas que se presentan como lo son la emisión de una total legislación laboral o bien la reforma o modificación de la misma, pero, se debe comprender que se debe optar urgentemente por una de ellas.

⁵⁸ Rivera Wölker, Víctor Manuel. **Reflexiones en torno al derecho de trabajo y la globalización económica.** Pág. 17.

La dinámica de las grandes empresas, ahora multinacionales, ávidas de responder a los retos de la globalización de la economía mundial, consideran la protección legal del trabajador como un óbice a la productividad, y a la reivindicación social una aspiración enajenante que atenta contra el progreso. Esta nueva perspectiva y la lógica transpersonalista que pretende jalonar el mundo laboral contemporáneo, exige revalorar la razón, los fundamentos, el origen y el destino del derecho del trabajo frente a los umbrales del milenio que inicia.

Como una rama social del derecho, se encuentra integrada por una suma de situaciones y relaciones jurídicas dentro de las cuales se encuentra comprendidas el contrato y la relación individual de trabajo, así como la organización y la actividad sindical.

La importancia del derecho de trabajo asume gran transcendencia al momento de significarse como un sistema solvente que da cauce a los paradigmas económicos generados por el empleo o desempleo.

Esta rama del derecho se encuentra inspirada en todo un conjunto de principios que no sólo justifican su sentido, sino que caracterizan su especialidad. Ciertamente como rama paradigmática del derecho humanitario, tiene relación estrecha con los principios universales del derecho que orientan y determinan la ciencia jurídica, plenamente concordados con los suyos, peculiares y fundacionales

CAPÍTULO V

5. Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Economía

Siguiendo el orden del plan de investigación elaborado en su momento y aprobado para la realización de la presente tesis se ha realizado una investigación de campo que pueda determinar la opinión de diversas instituciones con respecto a si la flexibilización de las normas laborales vulneran el principio de irrenunciabilidad y superación de derechos mínimos, de lo cual se ha obtenido el siguiente resultado.

5.1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Se tuvo acceso al informe nacional rendido por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en el año 2006 a la Presidencia de la República acerca del impacto que la globalización tiene sobre las relaciones laborales, en la visita realizada a dicho ministerio en donde se pueden constatar algunos de los resultados siguientes resultados:

5.1.1. Política económica

Según el informe la globalización tiende al establecimiento de un modelo de desarrollo basado en el comercio exterior, en el que las asimetrías del sistema de

mercado denotan competencia desleal; mayor endeudamiento público y deuda externa, producto de nuevos préstamos con los organismos financieros internacionales; desplazamiento de sectores productivos tradicionales como el de granos básicos maíz, frijol, y arroz, que abastece el mercado interno; sustitución del producto nacional por productos de importación que gozan de subsidios en Estados Unidos; mayores exigencias y requerimientos al sector agrícola, para el comercio exterior, medidas fitosanitarias, control de calidad y administración aduanera; desplazamiento de mano de obra, principalmente del agro, hacia otros sectores productivos precarios, economía informal, consolidación de los monopolios de las corporaciones transnacionales.

5.1.2. Social

Incremento del desempleo y subempleo, provocando mayor pobreza, migración interna del área rural a las urbanas y migración externa hacia México y los Estados Unidos. Descomposición social con el crecimiento de las pandillas juveniles llamadas maras, que son utilizadas incluso para reprimir las organizaciones sindicales, incremento de la delincuencia común y crimen organizado. Altos niveles de corrupción tanto en instancias públicas como privadas; mano de obra barata, sin ninguna protección social y donde constantemente se violan sus derechos laborales. Privatización de los servicios públicos como parte de las políticas económicas que son dictadas por los mismos organismos financieros internacionales, aumento del consumismo y la dependencia alimentaria.

5.1.3. Impacto de la globalización sobre las relaciones laborales

Dentro de las consecuencias que provoca la globalización en las relaciones laborales es el debilitamiento del estado promotor del desarrollo, a través de la reducción de gastos sociales, la prestación de servicios básicos, la subsidiaridad a los más pobres, especialmente a través de la privatización de los bienes del estado, y la concesión de la infraestructura productiva y la prestación de servicios públicos a empresas nacionales y extranjeras comprometidas con el proyecto de globalización neoliberal.

La modificación de leyes laborales y administración de justicia en beneficio del gran capital nacional y transnacional, la liberación de precios de los productos de la canasta básica y de los servicios de primera necesidad; el no cumplimiento por parte de los empresarios del pago del salario mínimo y la negativa del incremento anual del mismo.

Ante la firma del Tratado de Libre Comercio, este viene a provocar mayores índices de pobreza y mayor descontento social; generados por las graves condiciones de empleo y subempleo existentes en el país, aunado a la ya desenfrenada explotación de extensos y valiosos recursos naturales. Mas allá de garantizar la seguridad y la estabilidad de trabajo para los pequeños y medianos productores agrícolas, se propugna la flexibilidad laboral que únicamente beneficiaría a los grandes empresarios.

Actualmente se ha utilizado a la persona como un objeto y no como un sujeto o ser humano, se le hace trabajar más y ganar menos; los empleadores irrespetan las leyes laborales y las autoridades encargadas de velar porque las mismas se cumplan, no cumplen con lo preceptuado en las leyes.

En Guatemala, desde que fueron privatizadas algunas instituciones del estado, tales como Telgua, Correos, Energía Eléctrica, los trabajadores que fueron despedidos por la privatización, así como por los planes de retiros voluntarios, ya no tuvieron la oportunidad de conseguir un empleo permanente. Provocando que estos trabajadores se conviertan en independientes o más conocido como trabajadores de la economía informal. Los habitantes de las comunidades rurales, quienes no tienen la posibilidad de encontrar un trabajo digno, emigran a los centros urbanos y se convierten también en trabajadores de la economía informal. Este sector está creando muchos puestos de empleo en especial para los jóvenes y mujeres, pero sin ninguna protección laboral, ni social. Actualmente esos trabajadores se organizan en sindicatos para defender sus puestos de trabajo, porque las autoridades municipales, están aplicando políticas de embellecimiento de las ciudades, desalojándolos de sus puestos de trabajo, no importándoles que este trabajo es de sobre vivencia, por la falta de políticas de empleo por parte de los gobiernos. Saliendo beneficiados los grandes comerciantes, que instalan sus negocios en los centros históricos y en los centros urbanos, con el pretexto de dar un mejor servicio al turismo.

Las políticas y programas en materia de empleo no existen, lo que se da son reacciones ante los problemas de desempleo, creándose iniciativas que tienden a

incorporar a pequeños grupos de jóvenes a procesos de capacitación técnica, acceso a pequeños créditos y/o a fuentes de empleo, sin embargo esto es insuficiente por los escasos recursos y por la incorporación anual de una gran cantidad de jóvenes al mercado laboral.

Existe en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social una oficina de empleo que hace esfuerzos por colocar a los desempleados en puestos de trabajo, pero no se conoce con exactitud cuales son los resultados reales de trabajadores incorporados.

En materia de capacitación el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad INTECAP, es el encargado por ley, de la formación profesional, egresando del mismo aproximadamente 200,000 personas capacitadas anualmente. De los mismos aproximadamente un 35 por ciento son mujeres.

Independientemente existen centros privados, ONGs, algunas universidades y centros religiosos, que están capacitando en diferentes materias y oficios.

De lo anteriormente anotado se puede deducir que según el Ministerio de Trabajo y Previsión Social los resultados de una globalización en el mercado guatemalteco es más bien negativo para las relaciones laborales que se establecen y que pueden establecerse en un futuro.

En entrevista realizada al licenciado Armando Cifuentes Ligorría, quien funge como asesor jurídico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social se pudo establecer que según su opinión acerca de las consecuencias que la flexibilización de las normas laborales traería en las relaciones obrero patronales y si se vulneraba en algún

momento el principio de irrenunciabilidad y derecho mínimos se pudo determinar que el profesional entrevistado manifestó que siendo el derecho de trabajo tutelar de los trabajadores es, según sus propias palabras, prácticamente inconcebible y en cierto momento hasta absurdo considerar que el concepto de flexibilización y derecho de trabajo puedan ser fusionados, ya que el concepto de derecho laboral implica una protección estatal al trabajador por medio de las normas laborales lo cual al momento de dejar de lado la rigidez de las mismas trae consigo la inmediata consecuencia de una desprotección del trabajador.

El trabajador, cuyo único amparo es la legislación, ya que con lo único que cuenta es con su fuerza de trabajo, no podría enfrentarse al patrono amparado bajo ninguna arma, ya que se las ha cedido al patrono al permitirle que su única, defensa que es la ley, sea disminuida. Manifestó el licenciado Cifuentes que considera que irremediabilmente se disminuirían los derechos ya adquiridos por los trabajadores y por lo tanto también se vulneraría el derecho de irrenunciabilidad al permitir que el trabajador se prive voluntariamente de dichos derechos, por lo tanto considera perjudicial la flexibilización de las normas laborales aunque el sector empresarial lo venda como un producto novedoso y ampliamente beneficioso a la economía nacional y extranjera.

5.2. Ministerio de Economía

Siguiendo con la investigación del presenta trabajo de tesis se acudió al Ministerio de Economía en el cual la licenciada Velvet Boerg proporcionó un informe realizado

por la licenciada Nidia Esther Morera Guillén acerca de los derecho laborales en el marco de la globalización económica el cual contiene una discusión teórica acerca de los derechos laborales y su vinculación con los derechos humanos. Asimismo, da cuenta de un análisis comparativo de las características que asumen las relaciones laborales en el sistema tradicional desarrollado a partir de los años de 1940 a 1950, y el sistema globalizado que se inicia a partir de 1980.

Dicho artículo es extenso, sin embargo se anotarán los puntos más relevantes para la presente investigación:

Solo es posible referirse a los derechos laborales si se tiene es consciente de que estos surgen y se ejercen mediante las relaciones sociales de producción que se generan entre los propietarios de los medios de producción y quienes sólo poseen su fuerza de trabajo.

Las relaciones sociales de producción son tensas y contradictorias, pues conjugan intereses diversos: a) el dueño de los medios de producción busca maximizar ganancias aprovechando al máximo la fuerza de trabajo al menor costo posible, y b), el trabajador, al vender su fuerza de trabajo, le interesa aumentar su costo y desarrollar condiciones de vida favorables gracias a su este.

Esta relación antagónica se denomina relación capital – trabajo y ha evolucionado a través de la historia de acuerdo con las fases de desarrollo del sistema de producción capitalista. Actualmente, a este tipo de relaciones se les denomina obrero-patronales o relaciones laborales.

Con el desarrollo de las relaciones capitalistas de producción se generan nuevas formas de explotación de la fuerza de trabajo, ante lo cual diversos grupos de trabajadores organizan luchas colectivas que culminan con el establecimiento de normas de las relaciones laborales.

Estas a su vez benefician a los empleadores en el sentido de que propician condiciones más favorables para el rendimiento, reproducción y mantenimiento de la fuerza de trabajo, lo cual favorece el incremento de la productividad.

Paralelamente al reconocimiento de estas normas y condiciones mínimas en que se establecen las relaciones laborales, surge la necesidad de la participación del estado en la regulación y observancia de las normas, además de entidades colectivas que representen los intereses de los trabajadores ante los intereses del capital y de los poderes públicos.

En este sentido, las relaciones laborales pueden definirse como relaciones de subordinación mediadas por una remuneración y ejercidas en función de la producción de bienes y servicios, y que se encuentran tuteladas y reglamentadas por los poderes públicos y las normas jurídicas correspondientes.

Las relaciones laborales son, por lo tanto, una dinámica y compleja interrelación de interlocutores sociales, empleador, trabajador, poderes estatales, en función del trabajo. Poseen una estrecha relación con los derechos laborales, pues constituyen el espacio de relación que permite su ejercicio u omisión.

Si bien los derechos laborales pueden estar reconocidos y explícitos en el ordenamiento jurídico, son las relaciones laborales el escenario que permite su ejercicio, entendido como las acciones prácticas que realizan los contratantes, los trabajadores y las entidades públicas, que favorecen y permiten el cumplimiento de los derechos laborales establecidos en el ordenamiento jurídico correspondiente.

La protección de los derechos por parte de los poderes públicos se logra mediante una serie de instrumentos, mecanismos y políticas sociales que expresan la voluntad del estado y los diversos intereses que representa de regular y establecer pautas y procedimientos en forma explícita para favorecer el cumplimiento y ejercicio de determinados derechos y regulaciones, y que, consecuentemente, permitan el mantenimiento y reproducción de las relaciones sociales propias del sistema capitalista.

Existe una estrecha vinculación entre el estado, la protección de los derechos humanos en general y la protección de los derechos laborales en particular. Si bien el reconocimiento inicial de los derechos humanos, de forma convencional y explícita, surge en el ámbito internacional mediante la Carta Universal de los Derechos Humanos, es en el ámbito nacional en que se hace operativa la protección y el reconocimiento de estos mediante el estado. Este no solo tiene la obligación de respetar estos derechos y libertades, sino también de asegurarlos.

Las políticas sociales surgen y se consolidan de acuerdo con las necesidades del sistema económico y sus diferentes estados de evolución. En consecuencia, hoy en

día debe realizarse el análisis de las relaciones laborales, así como de su regulación y tutela por parte del estado, dentro del marco de la globalización económica, por cuanto en las regulaciones del derecho laboral inciden las condiciones del contexto histórico, social, económico y político en el cual surgen y se desarrollan.

Múltiples artículos respecto a la globalización y sus repercusiones en las relaciones laborales abordan ampliamente las implicaciones de los procesos de ajuste estructural y de flexibilización del mercado de trabajo, en las características que asumen actualmente las relaciones laborales, y por consiguiente, en las posibilidades de ejercicio de los derechos laborales por parte de los trabajadores.

El proceso de globalización entraña tres desafíos para los trabajadores y para quienes se preocupan por los problemas sociales:

- a. El relativo desinterés por el mercado interno.
- b. La limitación del poder estatal para gobernar las variables económicas.
- c. El predominio de ideologías que favorecen la competitividad, el mercado y el libre comercio, en detrimento del factor trabajo.

Esta situación pone de manifiesto la gran ventaja que el capital está obteniendo sobre los estados y sobre el trabajo, de manera que el poder político es cada vez más autónomo, en tanto que el derecho al trabajo y la acción sindical tienden a perder eficacia.

Dentro de este marco, el sistema tradicional de relaciones laborales sufre cuestionamientos y cambios paulatinos. De aquí que su eje, constituido por el

trabajo y por la relación trabajador empleador a plazo indeterminado, con un derecho laboral protector y garante de la estabilidad y suficiencia del mismo, empieza a ser transformado mediante postulados neoliberales en materia laboral, tales como:

- a. No intervención del estado en las relaciones individuales para que cada trabajador negocie el precio de su trabajo libremente con el empleador.
- b. Intervención del estado en las relaciones colectivas para limitar, restringir y, de ser posible, eliminar la acción sindical, la negociación colectiva y la huelga.

En otras palabras, la globalización apunta al objetivo de implementar relaciones individuales y desreguladas entre trabajador y empleador. En este sentido, las medidas para poner en práctica los procesos de apertura y de mayor integración a la economía global, así como de ajuste estructural en América Latina han producido como consecuencia:

- a. Crecimiento insuficiente del empleo y aumento del desempleo.
- b. Cambios en la estructura del empleo: reducción del empleo público y pérdida de importancia del estado como principal empleador; aumento del empleo privado, especialmente en el sector exportador, con bajo nivel de calificación y con contrato temporal; expansión del sector informal.
- c. Aumento de la productividad.
- d. Aumento del ingreso real de las personas y reducción de las diferencias salariales entre trabajadores calificados y no calificados, entre temporales e indefinidos, y entre trabajadores de sectores transables y no transables.

De esta forma, se empieza a instaurar en los países de América Latina la necesidad de consolidar nuevos sistemas de relaciones laborales entre los que se destacan

aspectos tales como: el abandono del papel interventor tradicional del Estado en los mercados; formas no típicas de contratación; flexibilidad en las funciones y en el horario; diversificación de las formas de remuneración, y la extensión de la subcontratación y el salario individualizado, entre otros.

La dinámica económica plantea la competitividad como imperativo básico para el ordenamiento económico y social; y para lograrla se instauran tres requerimientos fundamentales, en torno a los cuales se hace necesaria la modificación de las normas laborales: la productividad, la calidad y la flexibilidad.

La modificación de las normas laborales se ha producido mediante dos vías fundamentales que son: la desregulación y la flexibilización. En ese sentido, toda una nueva corriente propone en América Latina la flexibilidad o adaptabilidad de las normas laborales a la nueva realidad social y económica, eliminando y atenuando las normas protectoras en aras de aumentar el empleo, la inversión y la competitividad internacional ... El proceso se manifiesta, en concreto, a través de un conjunto de acciones destinadas a la desregulación y flexibilización, que afectan a las legislaciones tradicionales y que pretenden eliminar lo que en un nuevo contexto se consideran obstáculos que bloquean el ajuste del mercado e impiden la existencia de relaciones laborales acordes con las nuevas condiciones.

Sin duda, estos procesos de transformación de las normas laborales afectan significativamente los principios del derecho del trabajo, contenidos en las legislaciones surgidas durante el período comprendido entre los años 1940 y 1950 en Centroamérica.

Los derechos laborales se inscriben en los derechos humanos económicos, sociales y culturales. Como tales, son de carácter programático, ya que para su disfrute y ejercicio el estado debe asumir un papel activo como promotor, gestor y principal protector de dichos derechos.

El reconocimiento y ejercicio de estos derechos es el resultado de relaciones de poder entre trabajadores y contratantes de la fuerza de trabajo. De su disfrute depende el ejercicio de los demás derechos humanos, en el sentido de que constituyen la fuente de los bienes y servicios para obtener acceso a ellos.

Los principios fundamentales en cuanto a derecho al trabajo establecidos en el ordenamiento jurídico, a saber: principio protector, principio de irrenunciabilidad y principio de continuidad, están siendo afectados por el proceso de globalización mundial que está conduciendo a un nuevo modelo de desarrollo, caracterizado por la apertura comercial para integrar las economías mundiales al mercado internacional.

En otras palabras, los procesos de globalización y de liberalismo económico constituyen una amenaza para los derechos humanos fundamentales, así como para el cumplimiento de las normas del trabajo.

No obstante, en la práctica, aún no se han transformado las relaciones laborales en relaciones individuales, civiles o comerciales. Siguen existiendo y actuando los sindicatos, las negociaciones colectivas, las huelgas, los códigos de trabajo, la inspección laboral y la justicia. En este sentido, el propósito del proceso de

globalización de lograr una total individualización de las relaciones de trabajo desreguladas, como propuesta teórica, no se ha logrado aplicar como tal en la realidad de cada país. De haber ocurrido así, se hubiera abolido el sistema de relaciones de trabajo y se hubiese sustituido por múltiples relaciones privadas reguladas, no por el derecho al trabajo, sino por el derecho civil o comercial.

Las relaciones laborales que se pueden denominar posmodernas, indican que la prioridad del capital sobre el trabajo y la sustitución creciente de la mano de obra por la tecnología han aumentado el desempleo y la exclusión social.

Asimismo, la flexibilidad productiva ha alentado la descentralización de la organización del trabajo, lo cual se facilita por la desregulación o flexibilización del derecho laboral.

Esta situación está provocando el aumento de actividades productivas informales y un mayor desarrollo del sector de servicios. Además, se ha incrementado la inestabilidad en el empleo y se experimenta un cierto retroceso en las relaciones colectivas de trabajo que cede espacio a relaciones individuales.

Finalmente, se está produciendo el abaratamiento del costo del trabajo, en razón de la escasez de empleo y la sobre oferta de mano de obra; el empleo tiende a volverse precario y se abaten las medidas legislativas de protección, lo cual no siempre se compensa con la acción sindical. Esto propicia nuevas modalidades salariales ligadas al rendimiento, la flexibilidad de horarios en función de las necesidades productivas y acentúa la movilidad laboral. De acuerdo con lo expuesto, es

importante destacar las principales debilidades del modelo globalizado identificadas, a saber:

La desregulación laboral no ha sido eficaz para generar empleos ni para detener el creciente desempleo. Por el contrario, ha aumentado la precariedad del existente.

La disminución del costo del trabajo tampoco ha producido una mayor competitividad de las empresas.

La precarización y rotatividad de la mano de obra se encuentra en abierta contradicción con postulados de la administración moderna de personal, tal como el que estipula que toda empresa competitiva requiere personal calificado y comprometido con los objetivos. Por tanto, un empleador no invertirá en la capacitación de sus empleados si sabe que en poco tiempo dejarán de trabajar para la empresa.

No se puede prescindir del papel de los sindicatos y de las negociaciones colectivas porque los derechos laborales constituyen derechos humanos básicos.

Un mundo globalizado requiere de un sistema internacional de relaciones laborales y de una regulación internacional de las relaciones de trabajo.

Por su parte la Licenciada Velvet Boerg manifestó en opinión muy personal y en atención a una breve entrevista realizada a la misma que considera se encuentra de acuerdo con lo expuesto en el artículo publicado por la licenciada Nidia Esther Morera Guillén y que efectivamente al flexibilizar las normas laborales se vulnerará

el principio de irrenunciabilidad al someter al trabajador a las regulaciones del derecho civil, el cual es le brinda la protección jurídica necesario lo cual traería como consecuencia lógica la disminución de los derechos laborales adquiridos con tanto esfuerzo por las de medio siglo, ya que lo que se ha logrado a través del tiempo y con lucha constante a través de los sindicatos y los líderes ya no tendría razón de ser.

CONCLUSIONES

1. La globalización es un fenómeno que inició siendo económico y que tiende al libre flujo de mercancías, servicios y capitales o inversiones entre los países; estando el derecho laboral estrechamente ligado a este fenómeno debido a que es, a través de la mano de obra que se crean esas mercancías y servicios; dicho derecho es hondamente afectado por este fenómeno.
2. La globalización en las relaciones de trabajo, propone la adaptación de los instrumentos legales, que bajo el imperio del derecho del trabajo se sitúa en posición de rigidez, flexibilizando las normas; ello conllevaría modificaciones drásticas en las relaciones laborales, que conduciría a la disminución de los derechos de los trabajadores al no haber un respaldo jurídico tutelar.
3. La doctrina de la globalización pretende crear la idea de una actualización de la legislación laboral, a través de una reforma a las leyes laborales, esto es una idea ficticia ya que los trabajadores cederían los derechos que han sido adquiridos a través del tiempo a favor de la clase patronal, vulnerando el derecho de irrenunciabilidad y de superación de derecho mínimos.

4. El derecho laboral se encuentra inspirado en principios ideológicos que tienden a ser tutelares del trabajador por la situación de desigualdad que el mismo se encuentra frente al patrono por ser éste el que ostenta el poder económico, creando derechos mínimos e irrenunciables para los trabajadores, todo ello logrado a través del tiempo y de la lucha sindical.

RECOMENDACIONES

1. La flexibilización al derecho laboral es algo inevitable, en ese sentido el Congreso de la República al crear nuevas leyes o al reformar las actuales debe respetar los principios que inspiran al derecho laboral para seguir protegiendo los derechos de los trabajadores; buscando el equilibrio entre la legislación laboral y mercantil en virtud que la globalización es un fenómeno económico.
2. Es importante que, tanto patronos como trabajadores adquieran una posición ecléctica en la cual se procure causar el menor de los perjuicios a los mismos, debe fomentarse la negociación colectiva, tomando en cuenta que el sector más desprotegido es quien debe recibir mayores beneficios; los instrumentos legales y pactos colectivos deben adaptarse a la flexibilización de las normas laborales.
3. El Estado de Guatemala, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el Ministerio de Economía, sector empresarial y sindical deben de trabajar de forma conjunta con el fin de proponer la creación de mecanismos legales que fomenten el comercio sin afectar los derechos de los trabajadores; pues la flexibilización de los normas laborales vulnerarían los principios laborales de irrenunciabilidad y de derechos mínimos.

BIBLIOGRAFÍA

- ALONZO GARCÍA, Manuel. **Derecho colectivo del trabajo**. 4ª. ed; Argentina: Ed. Buenos Aires. 1997.
- APARICIO, J. **Revista Contextos: El derecho del trabajo ante el fenómeno de la internacionalización**. No. 1. España: (s.E.). 2008.
- BARASSI, Ludovico. **Derecho individual del trabajo**. 3a. ed.; Madrid: Ed. Paidós. 2003.
- BECK, U. **¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización**. 4ª. ed; España: Ed. Paidós. 2005.
- BLANCO MONTIEL, José. **El contrato de trabajo y su terminación**. 2ª. ed.; México: Ed. Porrúa. 1998.
- BONEFELD, Werner. <http://www.rcci.net/globalización/fg041.htm>. 13 de octubre de 2009.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. 6ta. ed; Argentina: Ed. Buenos Aires. 1968.
- CARRILLO GIRÓN DE FLORIAN, Rosa del Carmen. **La flexibilización, la desregularización y la huída del derecho laboral**. (s.e.) Guatemala: (s.E.). (s.f).
- FARGONI, Horacio. **Finalidad de los preceptos mínimos de la legislación laboral**. 3a. ed.; Madrid: Ed. Paidós. 2003.
- FERNÁNDES MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios. 1998.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **El acto simulatorio y el fraude de ley**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix. 2008.
- HOYOS, Arturo. **La flexibilización del derecho laboral tradicional**. (s.e); México: (s.E). 1997.

JAVILLIER, Jean Claude. **Ordenamiento jurídico, relaciones profesionales y flexibilidad, enfoques comparativos internacionales del trabajo y seguridad social.** (s.l.): Ed. El derecho, 1987.

KROSTOSCHIN, Ernesto. **Manual de derecho de trabajo.** 3ª. ed.; México: Ed. Porrúa. 2001.

MÁRQUEZ, Hernáinz. **Derecho sustantivo de trabajo.** 2ª. ed.; México: Ed. Porrúa. 1998.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo.** 3ª. ed.; México: Ed. Porrúa. 2001.

NASCIMIENTO, Amauri Macari. **Principios elementales de derecho del trabajo.** 2ª. ed.; México: Ed. Porrúa. 1998.

OCDE. **La flexibilidad del mercado de trabajo, reporte de un grupo de alto nivel del Secretario General de París.** 1986.

PAZOS, Luis. **La globalización, moda neoliberal.** 1986.

PODETTI, Humberto A. **Un destino para el derecho del trabajo.** Uruguay: Ed. Fundación de Cultura Universitaria, 1997.

RAMÍREZ BOSCO, Julio. **Naturaleza del derecho del trabajo.** Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios. 1998.

RICHTER, Marcelo. **Ponencia: la importancia de la incorporación del capítulo laboral en el Tratado de Libre Comercio celebrado entre Estados Unidos, Centro América y República Dominicana. La refundación del estado.** 1999.

RIVERA WÖLKER, Víctor Manuel. **Reflexiones en torno al derecho de trabajo y la globalización económica.** 2ª. ed.; México: Ed. Porrúa. 1998.

RODRÍGUEZ PIÑERO, Miguel. **Teoría básica sobre el convenio colectivo panameño.** Panamá: Ed. Huaraní. 2000.

RUSSOMANO. Ottoniel. **Los principios que ilustran el derecho del trabajo.** 2ª ed.; México: Ed. Porrúa. 1998.

SANTOS AZUELA, Héctor. **Derecho del trabajo.** Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1998.

VALVERDE, A. Martín. **El derecho de trabajo de la crisis en España.** (s.e) España: (s.E) 2000.

WALKER LINARES, Federico. **Derecho de trabajo,** Guatemala: (s.e.); (s.f.).

Legislación:

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

Convención Americana sobre Derechos Humanos, aprobada por el Congreso de la República, Decreto 6-78. 1978.

Código de Trabajo, Congreso de la República, Decreto 1441. 1947.

Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por el Congreso de la República, 1948.

Ley del Organismo Judicial, Congreso de la República, Decreto 2-89. 1989.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, aprobado por el Congreso de la República, Decreto 9-92. 1992

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, aprobado por el Congreso de la Republica, Decreto 69-87. 1988.