

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure of a man on horseback, holding a staff or scepter. Above him is a crown with a cross on top. To the left and right are various heraldic symbols, including a castle and a lion. The Latin text "ACADEMIA COACTEMALTENSIS INTER CAETERAS OBIS CONSPICUA CAROLINA" is inscribed around the perimeter of the seal.

**LA GLOBALIZACIÓN Y SU INCIDENCIA JURÍDICA EN LA
TERMINACIÓN EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO**

ANAITÉ PANIAGUA GARCÍA

GUATEMALA, AGOSTO DE 2011

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

**LA GLOBALIZACIÓN Y SU INCIDENCIA JURÍDICA EN LA
TERMINACIÓN EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO**

TESIS

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

Por

ANAITÉ PANIAGUA GARCÍA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, agosto de 2011

**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. Mario Ismael Aguilar Elizaldi
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Días
VOCAL IV: Br. Mario Estuardo León Alegría
VOCAL V: Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidenta: Licda. Marisol Morales Chew
Vocal: Lic. Napoleón Orozco Monzón
Secretario: Lic. Luis Roberto Romero Rivera

Segundo Fase:

Presidente: Lic. Héctor Orozco y Orozco
Vocal: Lic. Ronald David Ortiz Orantes
Secretaria: Licda. Marisol Morales Chew

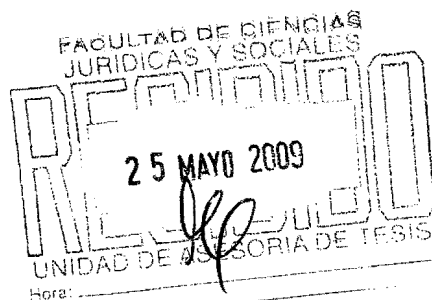
RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis" (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



Lic. Luis Roberto Rodríguez
Abogado y Notario
7ma. Avenida 9-34 zona 1,
Edificio Morales, Tercer Nivel, Oficina 308
Ciudad Guatemala
Teléfono 57770728

Guatemala 25 de mayo de 2009

Licenciado
MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN
Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
De La Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho



Licenciado Castillo Lutín:

Respetuosamente me dirijo a usted, para informarle que en cumplimiento del dictamen emanado de la Unidad de Tesis, bajo su digno cargo, de fecha once de noviembre de dos mil ocho, en el cual me nombra como asesor del trabajo de Tesis de la bachiller **ANAITÉ PANIAGUA GARCÍA**, quien elaboró el trabajo denominado **“LA GLOBALIZACIÓN Y SU INCIDENCIA JURÍDICA EN LA TERMINACIÓN EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO”** Por este medio vengo a rendir el correspondiente

DICTAMEN:

El trabajo desarrollado por la Bachiller Anaité Paniagua García, reviste especial importancia por ser un tema de actualidad. De la revisión practicada, se establece que el trabajo contiene gran contribución técnica y científica, la metodología utilizada se basa principalmente en el uso del método científico; además las técnicas utilizadas fueron de carácter documental bibliográfico, así como la consulta de Derecho Comparado y Convenios Internacionales sobre la terminación de los Contratos de Trabajo.

La presente tesis constituye un aporte científico, principalmente para legisladores y estudiosos del derecho, ya que hace ver el efecto de la Globalización en el Derecho de Trabajo, el cambio operado por los sujetos del Derecho Laboral y la Conducta de los empleadores, que a la ley de este fenómeno aplican la “Flexibilidad Laboral” en su propio beneficio.

MARCO TULIO RODRIGUEZ
ABOGADO Y NOTARIO

Lic. Luis Roberto Rodríguez
Abogado y Notario
7ma. Avenida 9-34 zona 1,
Edificio Morales, Tercer Nivel, Oficina 308
Ciudad Guatemala
Teléfono 57770728



Pude apreciar que en el trabajo de tesis desarrollado, se analizan Instituciones del Derecho Laboral de importancia con relación directa al tema, se hace aplicación de la legislación pertinente y se consultó documentación y bibliografía de conocidos tratadistas de Derecho de Trabajo, así como la redacción ha sido clara y precisa, para la fácil comprensión del lector; arribando a conclusiones y recomendaciones importantes y dignas de ser tomadas en cuenta para su aplicación dentro de la Legislación Guatemalteca y por tanto me permito

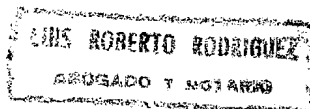
OPINAR:

1. Que el trabajo de tesis, objeto de este dictamen, cumple satisfactoriamente con los requisitos establecidos en el artículo treinta y dos del Normativo para Elaboración de Tesis de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y de Examen General Público.
2. En virtud de lo anteriormente expuesto me permito emitir el presente dictamen favorable al trabajo de tesis "La Globalización y su Incidencia Jurídica en la Terminación en los Contratos de Trabajo", desarrollado por la Bachiller Anaité Paniagua García, a fin que se pueda continuar su trámite y se ordene su impresión, previo a ser difundido en el Examen Público correspondiente.

Muy atentamente



Luis Roberto Rodríguez
Colegiado 1456



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, uno de junio de dos mil nueve.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) EDDY GIOVANNY ORELLANA DONIS, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante ANAITE PANIAGUA GARCÍA, Intitulado: “LA GLOBALIZACIÓN Y SU INCIDENCIA JURÍDICA EN LA TERMINACIÓN EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO”.

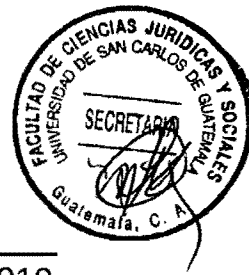
Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración 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. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



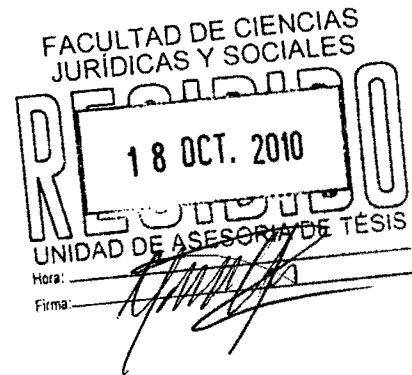
cc. Unidad de Tesis
CMCM/slh

Lic. Eddy Giovanni Orellana Donis
Abogado y Notario
7ma. Avenida 3-47 zona 9 Edificio 74, oficina 700
Ciudad de Guatemala
Teléfono 2332-4494



Guatemala 18 de octubre de 2010

Señor Jefe de la Unidad de Tesis de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
De la Universidad de San Carlos,
Licenciado **MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN**
Su Despacho.



Licenciado Castillo Lutín:

De acuerdo con el nombramiento emitido por esa Jefatura el día primero de junio de dos mil nueve, en el que se me dispone nombrarme como revisor del trabajo de tesis de la Bachiller **ANAITÉ PANIAGUA GARCÍA**, por lo cual rindo el siguiente dictamen: El trabajo de tesis presentado por la bachiller **ANAITÉ PANIAGUA GARCÍA CARNÉ No. 60853**, se intitula **LA GLOBALIZACIÓN Y SU INCIDENCIA JURÍDICA EN LA TERMINACIÓN EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO**.

De la revisión practicada, se establece que el trabajo contiene contribución de forma técnica y científica del Derecho Guatemalteco, la metodología utilizada se basa principalmente en el uso de método científico, además la técnica de investigación fue de carácter documental-bibliográfico, así como consultas de Derecho Comparado.

La presente tesis constituye un aporte científico, principalmente para legisladores y estudiosos del Derecho, se cumplió en su elaboración con todos los requisitos exigidos por la reglamentación universitaria vigente, en esencial lo establecido en el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, que ha manejado la metodología pertinente, así como la redacción ha sido clara y práctica para la fácil comprensión del lector; en su elaboración se utilizó bibliografía de conocidos tratadistas del Derecho Laboral,

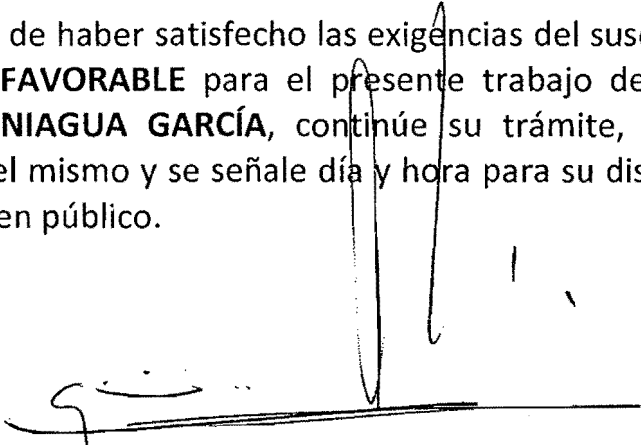
Lic. Eddy Giovanni Orellana Donis

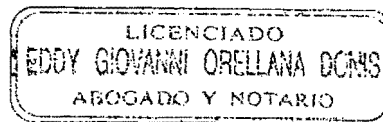
Abogado y Notario
Fma. Avenida 3-74 Zona 9 Edificio 74, Oficina 700,
Ciudad de Guatemala, C.A.
Teléfono 2332 - 4494



arribando a conclusiones y recomendaciones importantes y dignas de ser tomadas en cuenta para su aplicación dentro de la legislación guatemalteca.

En tal virtud y después de haber satisfecho las exigencias del suscrito revisor, emito mi **DICTAMEN FAVORABLE** para el presente trabajo de tesis de la bachiller **ANAITÉ PANIAGUA GARCÍA**, continúe su trámite, a efecto se ordene la impresión del mismo y se señale día y hora para su discusión en el correspondiente examen público.


Lic. Eddy Giovanni Orellana Donis
Abogado y Notario
Colegiado 4940





DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.


Guatemala, nueve de marzo del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante ANAITÉ PANIAGUA GARCÍA, Titulado LA GLOBALIZACIÓN Y SU INCIDENCIA JURÍDICA EN LA TERMINACIÓN EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

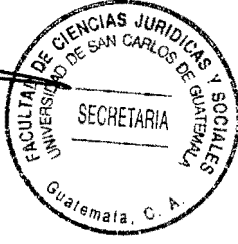
CMCM/slh.

effc

[Handwritten signature]



[Handwritten signature]





DEDICATORIA

A Dios Nuestro Señor:

Gracias Señor por permitirme vivir este momento.

A Mi Padre:

Mario René Paniagua Castellanos

A quien agradezco su apoyo en todo momento de mi carrera.

A la memoria de mi madre:

Delia Aída García de Paniagua (+)

Que desde el infinito me acompaña en este momento.

A Mi Hija:

Mayarí Figueroa Paniagua

A quien especialmente dedico este triunfo.

A Mi Nieto:

Alfredo José García Figueroa

Que este triunfo sea un ejemplo para él.

A Mis Hermanos:

Mayda Paniagua de Monterroso

Allan Estuardo Paniagua García

Con especial cariño

A la memoria de mis hermanos:

Mario René Paniagua García y

José Manuel Paniagua García

Quienes siempre vivirán en nuestro recuerdo.

Y a usted en especial.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Contrato de trabajo.....	1
1.1 Definición de contrato de trabajo	1
1.2. Características de las normas jurídicas	2
1.3. Clasificación de las normas jurídicas.....	3
1.4. Jerarquía de las normas jurídicas.....	4
1.5. Colisión de normas jurídicas.....	6
1.6. Fuentes del derecho.....	7
1.7. Clasificación de los contratos.....	9
1.8. Derecho del trabajo.....	10
1.8.1. Fuentes del derecho del trabajo	11
1.9. Código de trabajo	13
1.9.1. La fuerza de las normas laborales	14
1.9.2. Los límites generales que impone el Código de Trabajo a los empleadores	14
1.9.3. Irrenunciabilidad de los derechos laborales	15
1.10. El contrato individual de trabajo	15
1.11. Características del contrato de trabajo	16
1.12. Relaciones del derecho de trabajo con otras disciplinas.....	16
1.13. Evolución histórica del trabajo.....	17
1.13.1. Roma Clásica.	18



1.13.2. Edad Media	19
1.13.3. Edad Moderna.....	21
1.13.4. El derecho de trabajo en América.....	23
1.13.5. Internacionalización de derecho del trabajo.....	23

CAPÍTULO II

2. Inicio del contrato de trabajo	25
2.1. Contrato ordinario indefinido	25
2.2. Contrato de trabajo indefinido para jóvenes menores de 30 años	27
2.3. Contrato indefinido para parados de larga duración.....	27
2.4. Contrato de trabajo indefinido de trabajadores mayores de 45 años.....	29
2.5. Contrato a tiempo parcial y contrato fijo discontinuo.....	33
2.6. Contrato de relevo.....	34
2.7. Contrato de trabajo para la formación.....	34
2.8. Contrato en prácticas	37
2.9. Contrato de obra o servicio determinado	39
2.10. Contrato eventual por circunstancias de la producción.....	40
2.11. Contrato de interinidad	42
2.12. Contrato de trabajo indefinido para trabajadores minusválidos	44
2.13. Contrato de trabajo temporal para trabajadores minusválidos	44
2.14. Contrato para la formación para trabajadores minusválidos.....	45
2.15. Contrato de trabajo en prácticas para trabajadores minusválidos	46
2.16. Contrato de trabajo a domicilio	48
2.17. Contrato de trabajo en grupo.....	48
2.18. Características del contrato individual de trabajo	49
2.19. Obligaciones que impone el contrato de trabajo.	50



2.19.1. Obligaciones para el trabajador.....	50
2.19.2. Obligaciones para el empleador.....	51

CAPÍTULO III

3. El término del contrato de trabajo.....	53
3. 1. Mutuo acuerdo de las partes.....	53
3. 2. Renuncia del Trabajador.....	53
3.2.1. Muerte del trabajador.....	54
3.2.2. Vencimiento del plazo convenido.....	54
3.2.3. Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.....	54
3.2.4. Caso fortuito o fuerza mayor.....	54
3. 3. Despido del trabajador por faltas cometidas.....	55
3. 4. Causa de justificación para terminar la relación laboral.....	57
3. 5. El finiquito.....	58
3. 6. Pago de indemnizaciones por término de contrato.....	59
3. 7. Estabilidad laboral.....	59
3. 8. Fundamento y finalidad.....	61
3. 9. Antecedentes.....	62
3. 10. Clases o formas de estabilidad laboral.....	65
3. 11. Naturaleza y fundamento de la estabilidad laboral.....	71
3. 12. Fundamento socioeconómico.....	72
3. 13. Fundamento jurídico.....	74

CAPÍTULO IV

4. Globalización.....	77
4.1. La Globalización en la vida económica.....	77
4.2. Aproximación Teórica.....	79



4. 3. Las inversiones directas.....	83
4. 4. La inversión directa por sectores.....	85
4. 5. Principales países inversionistas.....	87
4. 6. Áreas receptoras de inversión directa.....	88
4. 7. La globalización y sus características.....	90
4. 8. Características de la globalización de la economía.....	93
4. 9. Diferentes aspectos de la internacionalización de las empresas.....	95
4.10. Entorno económico de la internacionalización de la empresa.....	96
4.11. Influencias de la globalización en la región.....	97
4.12. El consumismo en tiempos de globalización.....	103
4.13. Consumismo global.....	104
4.14 La globalización en Latinoamérica.....	106
CONCLUSIONES.....	109
RECOMENDACIONES.....	111
BIBLIOGRAFÍA.....	113



(i)

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de tesis tiene como finalidad estudiar la situación socio-económica y jurídica ocasionada por las distintas formas de terminación de los contratos o relaciones de trabajo. La incidencia de la terminación laboral en relación con la familia del trabajador, también varía y en este sentido es importante analizar las consecuencias económicas que conlleva, sin descuidar los aspectos psicológicos de las mismas, así también los efectos que produce la renuncia del trabajador, que tienden afectar los intereses patronales con la pérdida de mano de obra calificada.

Con todo ello se establece que la hipótesis planteada es afirmativa ya que la globalización afecta a muchas empresas que se ven en la necesidad de cerrar sus puertas ya que no son capaces de competir con compañías transnacionales que tienen un mayor empuje económico que muchos negocios establecidos por pequeños y medianos empresarios. Determinando así los efectos socio-económicos derivados de la terminación de contrato de trabajo, tanto para el trabajador como para el patrono o empleador.

Se analizan las consecuencias de la terminación conforme las causas anteriores, así como también pretenden abordar brevemente las dificultades que surgen de la lentitud de los órganos jurisdiccionales en la solución de conflictos, que muchas veces obligan al trabajador a aceptar una compensación menor de sus verdaderos



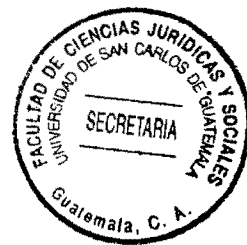
(ii)

derechos, esperando poder contribuir en alguna forma a mejorar la situación socio-económica de los trabajadores.

El primer capítulo trata sobre los contratos así como su clasificación y la relación del derecho del trabajo con otras disciplinas, además de su evolución histórica; en el segundo capítulo se desarrollan los diversos tipos de contratos que existen y que doctrinariamente son aceptados, así como las obligaciones que conlleva para el patrono y para el trabajador este tipo de contratos; en el tercer capítulo se refiere a las formas de la terminación de los contratos de trabajo, la estabilidad laboral y sus clases; el cuarto y último capítulo trata sobre la globalización y sus efectos en la economía, sus características y sus efectos en las fuentes de trabajo.

En la elaboración del presente trabajo fueron utilizados principalmente los Métodos Inductivos-Deductivos, Método Científico; también técnicas de carácter documental, bibliográfico, consultas de Derecho Comparado y Convenios Internacionales sobre la terminación de los Contratos de Trabajo.

Queda constancia en este trabajo de procedimientos prácticos y ágiles que lleven una rápida solución de controversias al darse la terminación de los contratos de trabajo. Así como mi profundo agradecimiento a los docentes de la Facultad de Derecho de la Universidad de San Carlos de Guatemala, que contribuyeron a mi formación profesional.



CAPÍTULO I

1. Contrato de Trabajo

1.1. Definición de contrato de trabajo

“El Derecho es un fenómeno social y más específicamente una necesidad de los grupos sociales. Toda agrupación de dos o más personas requieren de normas de conducta que regulen sus relaciones y eventualmente resuelvan sus conflictos. Dichas normas pueden ser impuestas o consensuadas.”¹

Nace así el concepto de derecho y su manifestación es el ordenamiento jurídico, el que puede ser definido como un conjunto de normas jurídicas que formando un sistema, tiene vigencia en cierta época en un determinado grupo social, homogéneo y autónomo. Se ha definido al ordenamiento jurídico como un conjunto de normas. La norma a su vez puede ser definida como regla que uno adopta por si mismo o recibe de otro, especialmente superior, en razón del valor implicado por la regla.

Dentro de nuestra sociedad podemos encontrar numerosas normas, entre las que encontramos por ejemplo:

Morales

Religiosas

Estéticas

¹ Allocat, Amadeo, **Derecho colectivo laboral**, pág. 89.



De trato social.

Jurídicas: las que integran el ordenamiento jurídico.

1.2. Características de las normas jurídicas

Imperatividad: Significa que la norma jurídica tiene un carácter obligatorio, vale decir contiene la necesidad de ser cumplida.

Alteridad o sociabilidad: Es una norma que se cumple en un contexto social, no es por tanto una norma que deba cumplirse en el fuero interno como una norma moral.

Generalidad: Se aplica a todas las situaciones previstas en ella. No se refiere a situaciones específicas.

Abstracta: Muy relacionada con la generalidad, se refiere a que exige un determinado modelo de conducta, con lo que pretende reglar una gran variedad de situaciones.

Coercibilidad: Su cumplimiento puede ser hecho a través de la fuerza por parte de las autoridades públicas.

¿Qué es lo que diferencia a las normas jurídicas de las otras normas?

Sin duda que lo que diferencia a la norma jurídica de las otras es justamente la coercibilidad. Otros tipos pueden compartir con las jurídicas características de

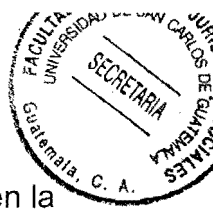


imperatividad, alteridad, generalidad o su carácter abstracto, pero lo que ninguna de las otras posee, es la coercibilidad.

1.3. Clasificación de las normas jurídicas

a) Atendiendo a su importancia dentro de la sociedad, en el sentido de que los ciudadanos pueden o no renunciar a ellas, las clasificamos en normas de orden público y de orden privado. Las primeras son aquellas que el ordenamiento jurídico considera de vital importancia para el correcto funcionamiento de la sociedad, por lo que las partes no pueden dejar de cumplir, ni tampoco renunciar a los derechos que ellas confieren. En ese sentido las normas laborales son básicamente de orden privado, desde el momento en que la ley prohíbe a los trabajadores la renuncia a sus derechos. Por otro lado, las normas de orden privado son aquellas que confieren derechos que pueden ser renunciadas por sus beneficiarios. La ley establece una directriz, un modelo que estima más equitativo, pero que otorga a los ciudadanos la libertad de optar entre el derecho que establece la ley y las normas que ellos determinen.

b) Atendiendo su ámbito de aplicación, se clasifican en normas de derecho público y de derecho privado. Las primeras regulan los poderes e instituciones del Estado, así como sus relaciones con sus súbditos en una relación de superioridad, y las garantías individuales de estos últimos. Por otro lado, las normas de derecho privado regulan las relaciones entre particulares, en una relación de igualdad.



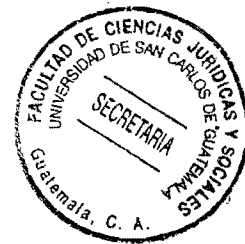
c) Existen normas generales y especiales. Las primeras son las más habituales, rigen la generalidad de los casos. Las particulares se refieren a situaciones específicas, por los que se aplican en forma preferente a las normas generales. Por otro lado, la norma general tiene una aplicación supletoria, vale decir, si la norma especial tiene un vacío, debe aplicarse la regla general cuando ésta contiene la solución al conflicto.

d) En cuanto a su fuerza obligatoria, se clasifican en imperativas, permisivas y prohibitivas. Imperativas son aquellas que exigen una conducta determinada, lo que se da en las normas del Código del Trabajo. Permisivas son aquellas que establecen un modelo de conducta, pero que permiten a los interesados hacer otra cosa; ello se da fundamentalmente en las normas sobre contratos contenidas en el Código Civil. Finalmente las normas prohibitivas son aquellas que señalan conductas que los ciudadanos no deben realizar, y en caso de infringir esa norma, le impone una sanción al infractor.

1.4. Jerarquía de las normas jurídicas

“Las normas jurídicas están integradas a un ordenamiento que tiene una estructura piramidal: En su cúspide encontramos la norma de mayor jerarquía, la Constitución Política, y en forma descendente las demás normas. Como consecuencia de ello, las normas de menor jerarquía deben adecuarse a las de mayor jerarquía, y en caso de contradicción entre ellas, la de mayor jerarquía tiene preeminencia.”²

² Baylos Cruz, Antonio, **Introducciones al derecho procesal laboral**, pág.14



Las normas jurídicas son las siguientes:

a) Constitución Política: Es la norma fundamental de la organización política y administrativa, determina quienes son las autoridades, sus atribuciones y prohibiciones. Establece también las garantías individuales de todas las personas y los mecanismos de defensa de los mismos. Dispone como se crean las leyes y de la forma en que se puede modificar la propia Constitución.

b) Normas o leyes ordinarias: podemos definirla como norma jurídica general, abstracta y obligatoria, que constituye una declaración de la voluntad soberana establecida en la forma prescrita por la Constitución, que manda, prohíbe o permite y que estatuye las bases esenciales del ordenamiento jurídico. Asimismo, las leyes están ordenadas en forma jerárquica, según su naturaleza y conforme lo determina la propia Constitución. Son normas que emanan normalmente del Poder Legislativo.

c) Tratados Internacionales: son normas que tienen su origen en el concierto internacional y que son acordadas por las diversas naciones u organismos internacionales en que son parte los estados. Requieren para que tengan valor de ley que sean ratificados por nuestro Estado y que sean aprobados por el Congreso de la República de Guatemala, cumpliendo las formalidades de una ley. Tratándose de tratados sobre derechos humanos, entre los que se incluyen los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se ha discutido, si dichas normas tienen jerarquía constitucional.



d) Decretos y Reglamentos: son normas dictadas por el Poder Ejecutivo, que tienen por objeto hacer cumplir las leyes o regular materias, que por mandato de la Constitución, no sean objeto de ley.

1.5. Colisión de normas

“La colisión de normas se plantea cuando dos normas se contradicen o sus disposiciones son inconciliables. En este caso se debe determinar cuál de ellas es la que prevalece. Para esos efectos, primeramente debemos analizar si se trata de normas de distinta o de igual jerarquía.”³

a) Si se trata de normas de distinta jerarquía, impera la norma de mayor jerarquía, no pudiendo cumplirse con la norma de menor jerarquía. Sin embargo, en el caso de leyes que colisionan con la Constitución Política, para que deje de cumplirse con la ley inconstitucional, se requiere la declaración de inaplicabilidad por parte de la Corte Suprema.

b) Si se trata de normas de igual jerarquía, la colisión se soluciona a través del uso de dos criterios:

Criterio cronológico: la norma más reciente prevalece sobre la más antigua. Esta figura se conoce como derogación, la cual será expresa (cuando la nueva ley dice

³ Bayon Chacón, Gaspar y Eugenio Pérez Botija, *Manual de derecho del trabajo*, pág. 44



expresamente que deroga la antigua) o tácita (cuando la nueva ley contiene disposiciones que no pueden conciliarse con las de la ley anterior). En este caso, quedan vigentes las leyes anteriores, en todo aquello que no pugna con las disposiciones de la nueva ley. Finalmente expresa que la derogación será total o parcial, dependiendo de la extensión de ella.

Criterio de la Especialidad: la norma de carácter especial prima por sobre la general. Este criterio se aplica con preferencia al criterio cronológico.

1.6. Fuentes del derecho

Las fuentes del derecho son las siguientes:

- a) Ley
- b) Voluntad de las partes: contratos
- c) Costumbre
- d) Sentencias judiciales
- e) Actos y resoluciones de entes administrativos.

No sólo la ley es una fuente del derecho. Existen otros instrumentos que generan derechos.

“Así pues, las resoluciones y actos administrativos es una fuente importante de derechos, como son por ejemplo: los dictámenes de la Dirección del Trabajo o del



Servicio de Impuestos Internos, instrumentos que son obligatorios tanto para los funcionarios de los respectivos servicios, como para las personas a quienes afectan.”⁴

Por otro lado, en nuestra legislación, la costumbre, contrariamente al sistema anglosajón, sólo tiene carácter obligatorio en la medida que la ley se remite a ella y en el caso del derecho comercial, opera en el silencio de la ley.

Las sentencias judiciales sólo son obligatorias en las causas en las que se dictan. La jurisprudencia en nuestra legislación, también contrariamente respecto del derecho anglosajón, no es obligatoria para otros casos. Sin embargo, en el hecho los fallos de las Cortes de Apelaciones y Suprema constituyen verdaderas directrices de cómo resolver casos similares para los tribunales inferiores.

“Finalmente, los contratos también constituyen una importante fuente del derecho. El Código Civil establece que un contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes.”⁵

Previo a definir el contrato debemos establecer que es un acto jurídico. Esta es una Manifestación de la voluntad del ser humano que crea, modifica o extingue derechos y obligaciones y que produce los efectos queridos por sus autores, ya que el derecho sanciona dicha manifestación de voluntad.

⁴ Cabanellas, Guillermo, *Derecho de los conflictos laborales*, pág. 29

⁵ *Ibid*, pág. 35



Cuando un acto jurídico es un acuerdo de voluntades que crea derechos y obligaciones, estamos frente a un contrato. El objeto de un contrato consiste que una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser una o muchas personas.

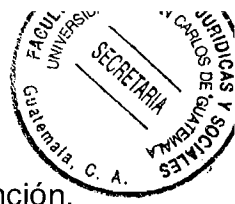
Los contratos más importantes son la compraventa, el arrendamiento, la sociedad, el contrato de trabajo, etc.

1.7. Clasificación de los contratos

El contrato es unilateral cuando una de las partes se obliga para con otra que no contrae obligación alguna; y bilateral, cuando las partes contratantes se obligan recíprocamente.

El contrato es gratuito o de beneficencia cuando sólo tiene por objeto la utilidad de una de las partes, sufriendo la otra el gravamen; y oneroso, cuando tiene por objeto la utilidad de ambos contratantes, gravándose cada uno a beneficio del otro.

El contrato oneroso es conmutativo, cuando cada una de las partes se obliga a dar o hacer una cosa que se mira como equivalente a lo que la otra parte debe dar o hacer a su vez; y si el equivalente consiste en una contingencia incierta de ganancia o pérdida, se llama aleatorio.



El contrato es principal cuando subsiste por sí mismo sin necesidad de otra convención, y accesorio, cuando tiene por objeto asegurar el cumplimiento de una obligación principal, de manera que no pueda subsistir sin ella.

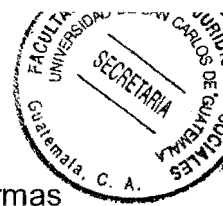
El contrato es real cuando, para que sea perfecto, es necesaria la tradición de la cosa a que se refiere; es solemne cuando está sujeto a la observancia de ciertas formalidades especiales, de manera que sin ellas no produce ningún efecto civil; y es consensual cuando se perfecciona por el solo consentimiento.

1.8. Derecho de trabajo

“La rama del Derecho que es objeto de este trabajo es el Derecho de Trabajo. Es una rama del Derecho que tiene elementos del Derecho Público y el Derecho Privado, contiene numerosas normas de Orden Público, así como numerosas normas que se remiten a las normas del Código Civil, en especial las relativas a los contratos.”⁶

Es una rama relativamente nueva del derecho y que entre sus peculiaridades es su carácter cautelar. Distinto a lo que propugna el Derecho Civil que parte del supuesto de que las partes son iguales y gozan de la misma libertad para decidir y proteger sus intereses, el Derecho del Trabajo parte del supuesto que en los hechos esa igualdad no existe y debe por tanto protegerse al más débil.

⁶ Allocat, **Ob. Cit** , pág. 14



El derecho del trabajo ha sido definido como un conjunto de teorías y normas destinadas a proteger al débil económicamente y a reglar las relaciones contractuales entre patrono y trabajador.

Las principales características de esta rama del derecho son:

1. Es un derecho nuevo.
2. Autónomo, sin perjuicio que en él se aplican instituciones del derecho tradicional.
3. Realista, ya que refleja las condiciones socio económicas de la época, y además se atiende más que a los formalismos, a lo que ellos ocultan.
4. Informal, ya que como se dijo anteriormente los formalismos son necesarios en la medida que protegen al más débil.
5. Es un derecho sui géneris, ya que contiene normas tanto de derecho privado como de derecho público.
6. Es de orden público, ya que los derechos de los trabajadores son irrenunciables.
7. Es clasista, ya que al amparar al más débil, lo pone en una condición de igualdad frente al empleador.
8. Universal, ya que a través de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se ha creado un verdadero Derecho Internacional del Trabajo.

1.8.1. Fuentes del derecho del trabajo

La primera fuente del derecho del trabajo en nuestra legislación la encontramos en la propia Constitución Política. En primer término la Carta Magna establece como límite de la soberanía los derechos esenciales emanados de la naturaleza humana y que es



deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes. Ha señalado la Corte Suprema que los Convenios de la OIT participan de esta categoría y se ha discutido si dichos instrumentos se encuentran o no integrados a la Constitución.

Al tratar las Garantías Individuales que la Constitución reconoce a todas las personas, reconoce la libertad de trabajo, el derecho a una justa retribución, prohíbe la discriminación, el derecho a negociar colectivamente e indirectamente el derecho a huelga. También reconoce el derecho de sindicación.

“Las normas del trabajo son materias exclusivas de ley y de iniciativa exclusiva del Presidente de la República las normas sobre remuneraciones y negociación colectiva.”⁷

En segundo término debemos mencionar los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo que han sido ratificados y aprobados por Guatemala y que en consecuencia, pasan a integrar nuestra legislación laboral. Dentro de los Instrumentos internacionales que rigen en Guatemala están los siguientes: Convenio 87, sobre libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación; Convenio 98, sobre aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva; Convenio 105, sobre abolición del trabajo forzoso; Convenio 138, sobre la edad mínima de admisión al empleo; Convenio 151, sobre protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública;

⁷ Chicas Hernández, Raúl Antonio, *Derecho colectivo del trabajo*, pág. 56



Convenio 42 sobre enfermedades profesionales; Convenio 103, relativo a la protección de la maternidad; Convenio 115, relativo a la protección de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes; Convenio 136, relativo a la protección contra riesgos de intoxicación por el benceno; Convenio 156, sobre igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares.

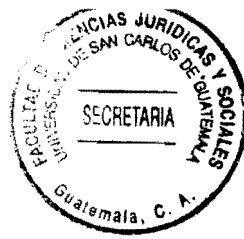
En tercer lugar y la norma laboral por excelencia, el Código de Trabajo.

Una de las fuentes importantes de derechos laborales, los encontramos en los instrumentos colectivos del trabajo, tales como contratos colectivos, convenios colectivos, fallos arbitrales. Sus normas por esencia tienen por objeto mejorar las condiciones mínimas establecidas en el Código de Trabajo, y su cumplimiento puede ser demandado a los tribunales.

Respecto de las sentencias judiciales, debemos remitirnos a lo antes expresado en esta materia.

1.9. Código de Trabajo

El Código de Trabajo rige los contratos, derechos y obligaciones de todos los trabajadores de empresas e instituciones privadas. También rige para los trabajadores de las empresas del Estado que no tengan un estatuto o ley especial. Incluso se aplica para todos los trabajadores del sector público en aquello que no esté regulado por sus respectivos estatutos.



1.9.1. La fuerza de las normas laborales

Las leyes laborales son normas de orden público, obligatorias para empleadores y trabajadores afectos y tienen por finalidad, como hemos señalado, el equilibrar la relación laboral, contrarrestando en parte el poder que tiene el empleador. Tanto es así que contrariamente a lo establecido en las normas que rigen los demás contratos, los derechos laborales son irrenunciables.

1.9.2. Los límites generales que impone el Código de Trabajo a los empleadores

Prohíbe la discriminación laboral por raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, nacionalidad, opinión política y origen social.

Prohíbe condicionar la contratación a la inexistencia de deudas comerciales o financieras. Asimismo, se prohíbe exigir para la contratación certificados o declaraciones de deudas. La única excepción la constituyen los gerentes, apoderados o administradores y los trabajadores que recaudan, custodian o administran fondos.

Prohíbe condicionar la contratación, promoción o mantención en el empleo de una trabajadora a la ausencia de embarazo. También prohíbe exigir certificado o examen de embarazo.

Exige el respeto del empleador a la intimidad, vida privada y honra de los trabajadores.



1.9.3. Irrenunciabilidad de los derechos laborales

Los derechos laborales son irrenunciables, han sido establecidos para garantizar condiciones mínimas de trabajo y remuneración a todas las personas, aún en contra de su voluntad.

La empresa no puede establecer en el contrato individual ni pactar con los trabajadores remuneraciones, beneficios o condiciones de trabajo peores que las mínimas que exige la ley; en cambio, si en el contrato individual hay beneficios o condiciones de trabajo mejores que los que fija la ley, debe respetar lo que diga el contrato. Por ejemplo, aunque el trabajador firme aceptando una jornada de 50 horas semanales, si la ley establece 45 horas, tienen que respetarse las 45 horas; si el contrato individual establece 42 horas semanales tiene que respetarse la jornada de 42 horas.

1.10. El contrato individual de trabajo

“El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades que genera derechos y obligaciones.”⁸ En este acuerdo concurren una persona o empresa que se llama empleador y otra persona que se llama trabajador. Por este acuerdo el trabajador queda obligado a prestar servicios al empleador, en forma dependiente y subordinada de sus órdenes, y por otro lado, le cabe al empleador la obligación de pago o remuneración por esos servicios.

⁸ Chicas Hernández, , **Ob. Cit.** , pág. 45.



1.11. Características del contrato de trabajo

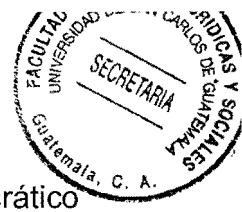
1. Es un contrato bilateral: Impone derechos y obligaciones para ambas partes.
2. Es oneroso: tiene por objeto la utilidad de las dos partes.
3. Es conmutativo: Las obligaciones de las partes se miran como equivalentes. Por eso es importante que el trabajo sea justamente retribuido.
4. Es dirigido: La ley ha determinado el contenido de gran parte de sus cláusulas. Las normas laborales son de Orden Público. Sin embargo, no hay inconveniente para que las partes estipulen mejores condiciones de trabajo y remuneración que las establecidas en la ley.
5. Es de tracto sucesivo: Es un contrato que se va desarrollando a través del tiempo.
6. Es consensual: Se forma sólo con el consentimiento de las partes. Sin embargo la ley exige que se deje constancia escrita del mismo.

1.12. Relaciones del derecho de trabajo con otras disciplinas

Con el derecho civil: Nuestro Código Civil sigue el sistema del principio de la autonomía de la voluntad: por el cual el juez deberá indagar e interpretar la voluntad de las partes.

Con el derecho constitucional: Que ha sido influido por el derecho de trabajo hasta el punto de provocar reformas en la Constitución de las Naciones.

Con el derecho penal: Que tiene tipos especiales de normas para infracciones relativas al trabajo.



Con el derecho administrativo: El derecho de trabajo ha creado un tren burocrático especial: Ministerio de Trabajo y sus dependencias.

Con el derecho procesal: Que a la vez que amplió su radio con la especialidad del procedimiento laboral de procedimientos de trabajo, el derecho procesal le sirve de fuente supletoria.

1.13. Evolución histórica del trabajo

El derecho de trabajo no es muy antiguo, pero el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo e incluso se habla en la Biblia específicamente en el libro del Génesis del trabajo pero como castigo, no era una norma jurídica si no una manera de disciplinar a nuestros primeros padres por desobediencias a Dios, eso hizo que naciera el trabajo como un castigo y en realidad no existía legislación sobre la actividad laboral, no se sabía lo que significaba pacto entre trabajador y empleador; en los primeros años no existía una sociedad de consumo como la que conocemos hoy en día, el hombre se dedicaba a subsistir y no se colocaba en relación a la subordinación respecto a alguien, sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza, pero como el hombre necesitaba agruparse para su sobrevivencia, comenzó a organizar el trabajo de su producción el excedente para intercambiarlo por otro (trueque), así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus otras necesidades. No existe un detalle en la historia que nos muestre cuál ha sido la evolución del trabajo, lo único que tenemos son las instituciones que quedaron plasmadas y que nosotros la interpretamos de determinadas formas, ejemplo el Código Humarabi, donde encontramos algunas muestras basadas en hechos



naturales y religiosos que posteriormente pasaron a ser limitaciones del derecho del trabajador.

Las leyes de Marcu surgieron posteriormente y de ella concluimos que el hombre hizo una limitación a la jornada de trabajo, no precisamente para que el trabajador descansara sino porque se dio cuenta que hay un tiempo de luz y un tiempo de sombra y en el primero la mayoría de los animales trabaja para poder descansar en el segundo, así se pensó que el hombre debería hacer lo mismo, trabajar en tiempo de luz y descansar en tiempo de sombra, esto implica de un recuento formal debe empezar de la Roma antigua o Roma Clásica, no hay necesidad de empezar desde Grecia porque toda la concesión de Grecia la vamos a tener en Roma.

1.13.1. Roma Clásica

Se consideraba que el trabajo no era para las personas sino para los animales y las cosas, dentro de las cuales se encontraban ciertas categorías de la especie humana que tenían condición de esclavo. El trabajo era en esos tiempos denigrante y despreciativo, la condición de esclavo en Roma se adquiría por ejemplo por el hecho de perder una guerra, así el ganador de la misma tenía dos opciones matar o no al perdedor si lo hacía allí todo quedaba, pero en el caso que decidiera no hacerlo la persona pasaba a ser de su propiedad, pero como el hecho de mantenerlo le ocasionaba un costo, pues esos gastos debían reintegrarse de alguna manera, por ello debía trabajar para este y así se consideraba su esclavo. No existía en Roma el

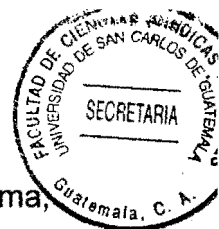


derecho al trabajo en el sentido técnico de la expresión por lo tanto no era regulado, no había derecho del trabajo.

Los romanos se preocupaban por desarrollar el derecho civil pero no el de las demás ramas del derecho, en todo caso la actividad principal que desarrollaban en Roma era la agricultura pero habían otras tales como el transporte, el comercio, las llamadas profesiones liberales (jurisconsultos, ingenieros, médicos, etc) pero en muchos casos las personas que desarrollaban esta actividad no eran ciudadanos romanos por eso no podrían ser sujetos a una relación de trabajo, además ellos no eran retribuidos por prestar esa actividad sólo se reconocían ciertos honores públicos, de allí viene la idea de lo que conocemos hoy en día como defensor Ad-Litem, con una carta Ad honorem y lógicamente la expresión honorario.

1.13.2. Edad Media

Efectivamente comienza con la caída del Imperio Romano con la invasión de los monjes católicos romanos, escondieron toda la información y los conocimientos, por lo tanto eran los únicos que tenían acceso a la cultura; hubo una época en que no pasó nada, el hombre se dedicó a pasar el tiempo, no progresó la ciencia ni la cultura, luego que los monjes comienzan a mostrar la cultura surge una nueva concepción de trabajo, ya no es considerado como denigrante peyorativo para el esclavo, surge una nueva concepción moral de trabajo llegando incluso a la cualidad humana, esto gracias a una expresión salida de los monasterios portugueses. El ocio es el enemigo del alma es muy importante pues esto quiere decir que el hombre tiene necesidad de subsistir,



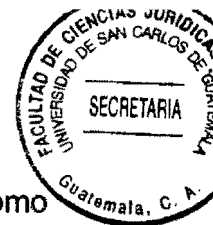
sostener a su familia, perfeccionar el grupo social y dedicarse al cultivo de su alma, surge una idea muy interesante, todos debemos trabajar en la medida de nuestras posibilidades el fenómeno social que se caracterizó en la edad media es el feudalismo que son mini-estados con grandes extensiones de tierra en manos de un mismo Estado, este fenómeno hace que se muestre el atesoramiento del poder a través de dos formas:

1. El acaparamiento de tierras y propiedades (señor feudal).
2. El poder de la Iglesia Católica.

También existían otras personas que realizaban otras actividades artesanales o profesionales, liberales que eran realmente el sustento de esos dos entes de poder porque eran definitivamente los que trabajaban; este sector minoritario debía crear un organismo de defensa contra el poder omnipotente de los Señores Feudales y de la Iglesia, así surgen las corporaciones que son agrupaciones de personas que tienen la exclusividad de una actividad laboral lo que hace que los Señores Feudales le reconozcan su existencia y le den valor. Lo importante de estas corporaciones en su estructura jerárquica pero no escrita eran las siguientes:

- a) Maestro
- b) Oficiales y ayudantes. (Asistente del maestro en el comienzo del oficio o arte que desarrollaban)

El maestro no era superior en cuanto al desarrollo de la actividad pudiéndose comparar con los aprendices, el maestro era un patrono que en sentido etimológico significaba



padre del oficio que desarrollaba pero había concepción del jefe y subordinado tal como lo conocemos hoy.

Al final de la Edad media un cambio en la concepción económica del hombre, se dejó de pensar que el poder económico se demuestra con el atesoramiento de tierra y surge en Europa una concepción liberal en donde la muestra del poder se da cuando se detectan bienes e inmuebles (muebles y piedras preciosas) ya que lo mas sencillo de acceder era esto. Lo cual trae como consecuencia una clase consumista en el mundo.

Hoy en día hay la necesidad de producir mas de un mismo bien ya que no es rentable producir artesanalmente a consecuencia se da el hecho socioeconómico llamado la Revolución Industrial.

1.13.3. Edad Moderna

El descubrimiento de América dio lugar a la extracción masiva de oro y piedras preciosas de este continente para ser transportados a Europa lo cual trajo como consecuencia una de las primeras medidas inflacionarias de la historia de la humanidad; surge una nueva clase social, la burguesía, quien comienza a obtener poder político mediante la corrupción, el atesoramiento de dinero cambia, la concepción moral del trabajo (que en la edad media estaba representada por corporaciones).

Los maestros se cambiaron por patronos en el sentido que reconoce los aprendices por trabajadores, el taller por la fábrica y el precio justo por el precio del mercado y entre



precio del mercado conseguiremos el salario, surge la necesidad de la producción en serie y aparecen las máquinas como medios o formas de producir y a la par de ello la competencia entre productores y los riesgos que debe asumir el patrono para conducir.

Así en Francia en 1791 se da la llamada "Le Chatelier" que le da carácter delictual a las asociaciones y corporaciones y el trabajador no puede reunirse ya que pierde exclusividad en el área que maneja, lo cual afecta el poder político.

Edad Contemporánea: Se inicia con la Revolución Francesa a finales del siglo XVIII y las consecuencias mas importantes es la concesión política, surge el concepto de Estado organizado; en ese tiempo en Europa empezaron a desaparecer las pocas condiciones que habían en cuanto al trabajo, estas existían de acuerdo al liberalismo dando como origen otras concesiones como es la comunista los medios de producción deben ser de las personas, no de las que las poseen sino de las que la hacen producir, estas concesiones se fundan a través de la Iglesia Católica.

En el año de 1940 surge el manifiesto comunista del derecho del trabajo como programa autónomo y principios propios habían nacido normas propias que no se podían encuadrar en ninguna de las ramas del derecho por lo que se hizo necesaria crear una rama nueva que es lo que hoy conocemos como el derecho al trabajo.



1.13.4. El derecho del trabajo en América

Para el principio de los años 1900 la legislación americana se dibuja con mayor avance con respecto a la europea, en cuanto se refiere al trabajo y a los empleados. Las leyes europeas estaban dirigidas hasta entonces a la protección del trabajo manual, predominante en las grandes industrias de la época. Puede decirse, que la legislación tutelar del trabajo en América se adelanta a los países de Europa cuando extiende sus reglas a los empleados de las empresas particulares. Pueden citarse en tal sentido: Bolivia, que por ley de 21/11/1924 reglamenta el trabajo de los empleados de comercio y otras industrias; Brasil y Chile (leyes de 24/12/25 y 17/10/25, respectivamente). Lo mismo puede decirse de los Códigos de Trabajo de algunos Estados de México (Chihuahua, Puebla, Michoacán, Veracruz). Panamá, con su Ley de 1914 y Perú, con la Ley de 7/2/24, también reglamentan el contrato de trabajo de los empleados de comercio.

1.13.5. Internacionalización del derecho de trabajo

Son las reglas adoptadas por países para regir de modo más uniforme las relaciones jurídicas laborales de cada uno de ellos. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) quien constituye parte esencial de la reglamentación internacional sobre el trabajo adoptada por la Naciones Unidas, El Consejo de Europa; La Comunidad Europea entre otros, ha sido la precursora de los mejores beneficios tanto para patronos como para trabajadores, el establecimiento de las mejores condiciones de trabajo, inspirador de los principios fundamentales del derecho del trabajo y gran consejero de los países en los



conflictos laborales que se suceden en ellos, protector de los principios y convenios acordados por la gran mayoría de los países. Esta organización llevo acabo el Código Internacional del Trabajo el cual es una recopilación ordenada y sistemática de los Convenios y recomendaciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo.

Su contenido es sobre: condiciones de trabajo, salario, reposos, higiene y seguridad, política y seguridad social.

Todo esto es para asegurar un proceso de las legislaciones de los estados miembros de la OIT, para que sometan los instrumentos a la autoridad a quien compete darle forma de ley o que haga efectivas sus disposiciones (Poder Legislativo) quien somete el convenio a su consideración.

No es un código como tal, solo es de carácter programático y solo obliga al Estado que lo ha ratificado para desarrollar luego legislaciones de acuerdo a la regla internacional.



CAPÍTULO II

2. Inicio del contrato de trabajo

En general, debido a la condición más desmedrada que tiene el trabajador frente al empleador, se le otorgan ciertas exigencias legales a este contrato. Por ejemplo, algunas legislaciones exigen que éste se escribiera, o que se remitiera copia del mismo a una institución fiscalizadora del Estado (en Guatemala, este rol lo cumple la Inspección General de Trabajo). Si se escribiera, entonces el contrato contendrá algunas cláusulas que tendrán su importancia más adelante, en caso de dificultades entre ambas partes. Por ejemplo, la dirección del contrato, o la de prestación de servicios, podría llevar a fijar la competencia judicial de los tribunales del trabajo.

2.1. Contrato ordinario indefinido

El Contrato ordinario indefinido es aquél que se pacta sin establecer límites en la prestación de los servicios.

El contrato podrá ser verbal o escrito, debiendo ser comunicado en la Oficina de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.



En cualquier modalidad de contratación, adquirirán la condición de fijos aquellos trabajadores que no hubiesen sido dados en alta en la Seguridad Social superado el período de prueba, así como aquellos trabajadores con contrato temporal celebrados en fraude de ley.

Contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida El contrato será o escrito, debiendo ser comunicado en la Oficina de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

Podrá realizarse a los siguientes colectivos:

A) Trabajadores desempleados con alguna de las siguientes características:

1. Jóvenes desde 18 hasta 29 años de edad, ambos inclusive.
2. Parados de larga duración, que lleven al menos un año inscritos como demandantes de empleo.
3. Mayores de 45 años.
4. Minusválidos.

B) Trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos celebrados con anterioridad al 17 de mayo de 1997 o que se suscriban hasta 16 de mayo de 1998.



La empresa no podrá realizar esta modalidad de contratación si en los doce meses anteriores a la celebración del contrato, ha realizado despidos declarados como improcedentes.

2.2. Contrato de trabajo indefinido para jóvenes menores de 30 años

Modalidad de contratación dirigida a jóvenes desempleados menores de 30 años, inscritos en la Oficina de Empleo.

El trabajador no puede estar vinculado a la empresa en los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido, ni tener relación de parentesco con el empresario.

También quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado un contrato indefinido en los tres meses previos a la fecha de formalización del nuevo contrato.

Los contratos podrán ser a tiempo completo o a tiempo parcial, incluidos los fijos discontinuos, y deberán formalizarse por escrito en el Instituto Nacional de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación.

2.3. Contrato indefinido para parados de larga duración

Modalidad contractual dirigida a desempleados inscritos ininterrumpidamente en la Oficina de Empleo por un período mínimo de 12 meses.



El trabajador no podrá tener relación de parentesco con el empresario ni estar vinculado a la empresa en los 24 meses anteriores.

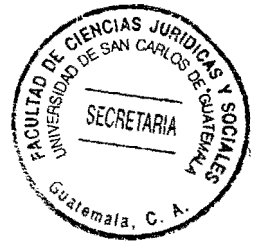
Igualmente, quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado un contrato indefinido en los tres meses previos a la formalización del nuevo contrato.

Podrán celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial incluidos los fijos discontinuos y se formalizarán por escrito en el Instituto Nacional de Empleo. El contrato se registrará en la Oficina de Empleo en los diez días siguientes a su celebración.

Contrato de trabajo indefinido de mujeres desempleadas en profesiones y ocupaciones con menos índice de empleo femenino, modalidad contractual dirigida a mujeres desempleadas, inscritas en la Oficina de Empleo, contratadas para prestar servicios en profesiones y ocupaciones con menor índice de empleo femenino.

La trabajadora no tendrá relación de parentesco con el empresario, ni tendrá que haber estado vinculada a la empresa en los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido.

Quedan excluidas las trabajadoras que hayan finalizado un contrato indefinido en un plazo de tres meses previos a la fecha de formalización de este nuevo contrato. Los contratos podrán ser a tiempo completo o a tiempo parcial, incluidos los fijos discontinuos, y formalizarse por escrito en el modelo que se disponga por el Instituto Nacional de Empleo. Se registrará en la Oficina de Empleo en los diez días siguientes a su formalización.



2.4. Contrato de trabajo indefinido de trabajadores mayores de 45 años

Modalidad contractual dirigida a desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, mayores de 45 años. El trabajador no podrá tener relación de parentesco con el empresario ni haber estado vinculado con la empresa en los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido. Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado el contrato indefinido en un plazo de tres meses previos a la fecha de formalización del nuevo contrato.

Podrán celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial, incluidos los fijos discontinuos, y deberán formalizarse por escrito en el Instituto Nacional de Empleo. Se registrará en la Oficina de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación.

Contrato de trabajo indefinido para desempleados perceptores del subsidio por desempleo en favor de trabajadores incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

El nuevo empleado deberá ser desempleado perceptor del subsidio por desempleo en favor de trabajadores incluidos en el Régimen Especial Agrario. Deberán estar inscritos en la Oficina de Empleo y tener alguna de las siguientes características:

1. Jóvenes menores de 30 años.
2. Desempleados inscritos ininterrumpidamente en la Oficina de Empleo durante 12 o más meses.



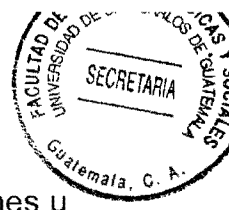
3. Desempleados mayores de 45 años.
4. Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.

El trabajador no podrá tener relación de parentesco con el empresario ni deberá haber estado vinculado a la empresa en los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido.

Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado un contrato indefinido el plazo de tres meses previos a la fecha de formalización de este nuevo contrato. Podrán celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial, incluidos los fijos discontinuos, y deberán formalizarse por escrito en el modelo que se disponga por el Instituto Nacional de Empleo. Se registrará en la Oficina de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación.

Contrato de trabajo indefinido realizado por trabajadores autónomos que contraten su primer trabajador. Contrato dirigido a desempleados, inscritos en la Oficina de Empleo con alguna de las siguientes características:

1. Jóvenes menores de 30 años.
2. Desempleados inscritos ininterrumpidamente en la Oficina de Empleo durante 12 o más meses.
3. Desempleados mayores de 45 años



4. Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.

El trabajador no podrá tener relación de parentesco con el empresario ni deberá haber estado vinculado a la empresa en los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido.

Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado un contrato indefinido el plazo de tres meses previos a la fecha de formalización de este nuevo contrato. Podrán celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial, incluidos los fijos discontinuos, y deberán formalizarse por escrito en el modelo que se disponga por el Instituto Nacional de Empleo. Se registrará en la Oficina de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación.

Contrato de trabajo indefinido o temporal para trabajadores desempleados en situación de exclusión social. Modalidad contractual dirigida a desempleados que posean alguna de las siguientes características:

1. Perceptores de rentas mínimas de inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza.
2. Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:



- Falta de período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora.

- Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.

3. Jóvenes mayores de 18 años y menores de 30, procedentes de instituciones de protección de menores.

4. Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social.

5. Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo, así como liberados condicionales y ex reclusos.

El trabajador no podrá tener relación de parentesco con el empresario ni deberá haber estado vinculado a la empresa en los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido.

Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado un contrato indefinido el plazo de tres meses previos a la fecha de formalización de este nuevo contrato. Los contratos podrán celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial, incluidos los fijos discontinuos, y deberán formalizarse por escrito en el modelo que se disponga por el Instituto Nacional de Empleo. Se registrará en la Oficina de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación.



2.5. Contrato a tiempo parcial y contrato fijo discontinuo

Esta modalidad permite la contratación de un trabajador para prestar servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al 77% de la jornada a tiempo completo establecida en el convenio colectivo. También se considerará como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa una reducción de la jornada de trabajo y su salario de entre un mínimo del 30% y un máximo del 77 % cuando reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación de la Seguridad Social, con excepción de la edad, que habrá de ser inferior a cinco años como máximo a la edad de jubilación.

Para poder realizar este contrato, la empresa concertará simultáneamente un contrato de trabajo con otro trabajador en situación de desempleo y quedará obligada a mantener cubierta como mínimo la jornada de trabajo sustituida hasta la fecha de jubilación prevista. El contrato de trabajo por el que se sustituye la jornada vacante por el trabajador que reduce su jornada se denominará contrato de relevo.

El contrato se formalizará por escrito, y deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, la distribución horaria y su concreción mensual, semanal y diaria, incluida la determinación de los días en los que el trabajador deberá prestar servicios. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario.



2.6. Contrato de relevo

Contrato dirigido a sustituir a un trabajador de la empresa que accede a la jubilación parcial por un trabajador inscrito en la Oficina de Empleo.

La duración del contrato será igual al tiempo que le falte el trabajador sustituido para alcanzar la edad necesaria para tener derecho a la pensión de jubilación. En todo caso no podrá superar los cinco años. El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido.

El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar (categoría y grupo profesional).

El contrato se extinguirá al cumplir el trabajador sustituido la edad para jubilarse. Si durante la vigencia del contrato de relevo se produjera el cese del trabajador, el empresario deberá sustituirlo, en el plazo de quince días, por otro trabajador desempleado.

2.7. Contrato de trabajo para la formación

El objetivo de esta Modalidad contractual es la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo. El empresario estará obligado a proporcionar y tutelar la formación y el trabajo efectivo



adecuado al objeto del contrato. Asimismo deberá conceder al trabajador los permisos necesarios para recibir dicha formación. En ningún caso el tiempo de formación será inferior al 15% de la jornada laboral. A la finalización del contrato el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirido.

Para poder ser contratado el trabajador deberá:

1. Ser mayor de 16 años y menor de 21
2. No podrá tener la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio o puesto de trabajo correspondiente.
3. No podrá haber sido contratado bajo esta modalidad durante más de dos años.
4. No podrá haber desempeñado el puesto de trabajo cuya calificación sea objeto de la formación en la misma empresa por tiempo superior a 12 meses.

El contrato deberá formalizarse siempre por escrito, haciendo constar el nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo para el que se concierta, el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución horaria, la duración del contrato y el nombre y calificación profesional de la persona designada como tutor.

El contrato se registrará en la Oficina de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación al igual que las prórrogas de los mismos. El empresario estará obligado a comunicar a la Oficina de Empleo la terminación del contrato en el plazo de los 10 días siguientes a su terminación.



El contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años, salvo que por convenio colectivo se fijen duraciones distintas, que en ningún caso podrán ser inferiores a seis meses ni superior a tres años; o a cuatro años cuando el contrato se concierte con una persona minusválida.

Las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, salvo disposición en contrario de los convenios colectivos, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima.

Número máximo de trabajadores para la formación por centro de trabajo:

Hasta 5 trabajadores: 1

De 6 a 10 trabajadores: 2

De 11 a 25 trabajadores: 3

De 26 a 40 trabajadores: 4

De 51 a 100 trabajadores: 8

De 101 a 250 trabajadores: 10 ó el 8% de la plantilla.

De 251 a 500 trabajadores: 20 ó el 6% de la plantilla.

Más de 500 trabajadores: 30 ó el 4% de la plantilla.

Los trabajadores minusválidos contratados para la formación no serán computados a efectos de los límites establecidos anteriormente.

La retribución será la fijada en convenio colectivo sin que pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.



2.8. Contrato en prácticas

“El objeto de este contrato es obtener la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.”⁹

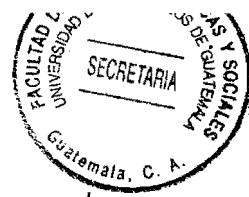
A la terminación del contrato el empresario deberá expedir al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

El trabajador deberá estar en posesión de uno de los siguientes títulos:

1. Diplomado / licenciado universitario
2. Ingeniero / ingeniero técnico
3. Arquitecto / arquitecto técnico
4. Grado medio o superior de la formación profesional.
5. Títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional.

El contrato en prácticas podrá celebrarse dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. En el caso de los contratos en prácticas celebrados con trabajadores minusválidos, dicho plazo será de seis años.

⁹ De la Cueva, Mario, **Derecho mexicano del trabajo**, pág. 24



El cómputo del mencionado período se interrumpirá, cuando durante el mismo, el trabajador cumpla el servicio militar obligatorio o la prestación social sustitutoria.

El trabajador no podrá ser contratado en prácticas en virtud de la misma titulación, en la misma o distinta empresa, por tiempo superior a dos años.

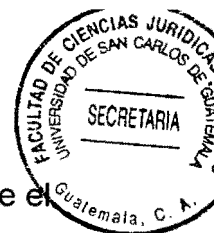
El contrato deberá formalizarse por escrito, haciendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas.

El contrato se registrará en la Oficina de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación, al igual que las prórrogas del mismo.

El empresario estará obligado a comunicar a la Oficina de Empleo la finalización del contrato en el plazo de los 10 días siguientes a su terminación.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años.

El período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.



La retribución será la fijada en Convenio Colectivo, sin que pueda ser inferior (durante el primer año) al 60 % del salario fijado en Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo ó 75 % durante el segundo año de vigencia del contrato.

En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial el salario se reducirá en función de la jornada pactada.

2.9. Contrato de obra o servicio determinado

Este contrato tiene por objeto la realización de obras o servicios con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

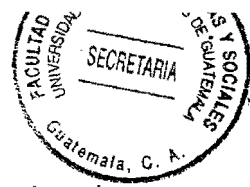
Los convenios colectivos podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.

Podrá concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

La duración será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.

Se transforma en indefinido, salvo prueba en contrario:

1. Por falta de forma escrita.



2. Por falta de alta en la Seguridad Social si hubiera transcurrido un período superior al período de prueba.
3. Si llegado el término, no se hubiera producido denuncia de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral.
4. Los celebrados en fraude de ley.

El contrato deberá formalizarse siempre por escrito y deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente la obra o el servicio que constituya su objeto, la duración del contrato así como el trabajo a desarrollar. El contrato se registrará en la Oficina de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación.

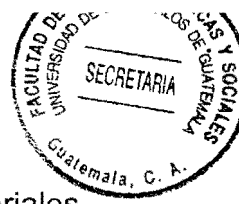
2.10. Contrato eventual por circunstancias de la producción

“Se conciertan para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.”¹⁰

Podrá concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

La duración máxima de este contrato será de seis meses dentro de un período de 12 meses.

¹⁰ De la Cueva, , **Ob. Cit.**, pág. 21



En atención al carácter estacional de la actividad los convenios colectivos sectoriales podrán modificar indistintamente:

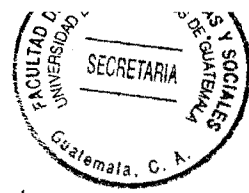
1. La duración máxima del contrato.
2. El período dentro del cual puede celebrarse.
3. La duración máxima del contrato y el período dentro del cual puede celebrarse.

En cualquier caso no podrán establecer un período de referencia que exceda de 18 meses ni una duración máxima del contrato que exceda de las tres cuartas partes del período de referencia legal o convencionalmente establecido.

El período de referencia legal o Convencionalmente establecido se computará desde que se produzca la causa o circunstancia que justifique la utilización del contrato eventual.

Se transforma en indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación:

1. Por falta de forma escrita.
2. Por falta de alta en la Seguridad Social si hubiera transcurrido un período superior al período de prueba.
3. Si llegado el término, no se hubiera producido denuncia de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral.
4. Los celebrados en fraude de ley.



Los contratos superiores a cuatro semanas, así como aquellos que se concierten a tiempo parcial deberán formalizarse por escrito. Se registrará en la Oficina de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación.

2.11. Contrato de interinidad

Tiene por objeto sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

El contrato deberá formalizarse siempre por escrito y deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente la circunstancia que determina su duración, la duración del contrato así como el trabajo a desarrollar. Se registrará en la Oficina de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación.

Deberá celebrarse a jornada completa excepto:

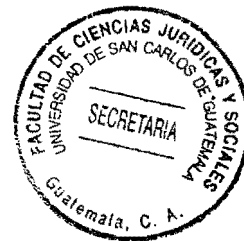
1. Cuando el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial o se trate de cubrir temporalmente un puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se vaya a realizar a tiempo parcial.
2. Cuando el contrato se realice para complementar la jornada reducida de los trabajadores que tengan este derecho.



La duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo. Cuando el contrato se realice para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva la duración será la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, sin que pueda ser superior a tres meses ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

En los procesos de selección llevados a cabo por las Administraciones públicas para la provisión de puestos de trabajo, la duración de los contratos coincidirá con el tiempo que duren dichos procesos conforme a lo previsto en su normativa específica. Se transforma en indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación:

1. Por falta de forma escrita.
2. Por falta de alta en la Seguridad Social si hubiera transcurrido un período superior al período de prueba.
3. Si llegado el término, no se hubiera producido denuncia de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral.
4. Los celebrados en fraude de ley.



2.12. Contrato de trabajo indefinido para trabajadores minusválidos

Para poder acceder a este tipo de contratación el trabajador deberá cumplir los siguientes requisitos:

1. Ser trabajador minusválido y estar reconocido como tal por el organismo competente.
2. Estar inscrito en la Oficina de Empleo.

En empresas de nueva creación el número de minusválidos contratados no podrá superar el 51% del total de los trabajadores de la plantilla, excepto en caso de que el trabajador minusválido sea el único componente de la misma.

Las empresas beneficiarias estarán obligadas a mantener la estabilidad de estos trabajadores por un tiempo mínimo de tres años y en caso de despido procedente, deberán sustituirlos por otros trabajadores minusválidos. El contrato podrá ser formalizado a tiempo completo o a tiempo parcial. La formalización se hará se registrará en la Oficina de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación. Deberá ir acompañado por el certificado de minusvalía.

2.13. Contrato de trabajo temporal para trabajadores minusválidos

El objeto de este contrato es facilitar la contratación temporal de los trabajadores minusválidos.



La duración de estos contratos no podrá ser inferior a doce meses ni superior a tres años. Cuando se concierte por un plazo inferior al máximo establecido podrán prorrogarse antes de su terminación por períodos no inferiores a 12 meses. El contrato se concertará a jornada completa.

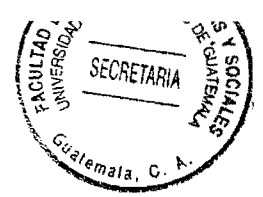
2.14. Contrato para la formación para trabajadores minusválidos

Tendrán por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo.

Para poder acceder a esta modalidad de contrato, el trabajador deberá:

1. Ser trabajador minusválido y estar reconocido como tal por el organismo competente.
2. No tener la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio o puesto de trabajo correspondiente.
3. No haber sido contratado bajo esta modalidad durante más de dos años.
4. No haber desempeñado el puesto de trabajo cuya calificación sea objeto de la formación en la misma empresa por tiempo superior a 12 meses.

El contrato deberá formalizarse por escrito, haciendo constar el nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo para el que se concierta, el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución horaria, la duración del contrato, el nombre y calificación profesional de la persona designada como tutor. Se registrará en la Oficina de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación.



El contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, salvo que por convenio colectivo se fijen duraciones distintas, que en ningún caso podrán ser inferiores a seis meses ni superior a cuatro años.

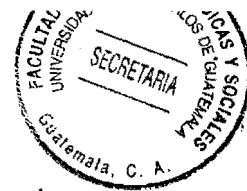
El empresario estará obligado a proporcionar al trabajador y tutelar la formación y el trabajo efectivo adecuado al objeto del contrato.

Asimismo deberá conceder al trabajador los permisos necesarios para recibir dicha formación. El tiempo dedicado a la formación teórica, que se impartirá siempre fuera del puesto de trabajo, se fijará en el contrato en atención a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar, y en ningún caso dicho tiempo de formación será inferior al 15% de la jornada máxima prevista en convenio o en su defecto, de la jornada máxima legal. A la finalización del contrato el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirido.

La retribución del trabajador contratado para la formación será la fijada en convenio colectivo sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo realizado.

2.15. Contrato de trabajo en prácticas para trabajadores minusválidos

El objeto de este contrato es obtener la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.



A la terminación del contrato el empresario deberá expedir al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

Requisitos del trabajador:

1. Ser trabajador minusválido y estar reconocido como tal por el organismo competente.
2. El trabajador deberá estar en posesión de uno de los siguientes títulos: diplomado / licenciado universitario - ingeniero / ingeniero técnico - arquitecto / arquitecto técnico - grado medio o superior de la formación profesional - títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional.

Los contratos en prácticas celebrados con trabajadores minusválidos, podrán celebrarse dentro de los seis años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

Deberá formalizarse por escrito, haciendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas. Se registrará en la Oficina de Empleo en los 10 días siguientes a su formalización.

El contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, salvo dispuesto en convenio colectivo de ámbito sectorial.



La retribución será fijada en Convenio Colectivo, sin que pueda ser inferior (durante el primer año) al 60 % del salario fijado en Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo ó 75 % durante el segundo año de vigencia del contrato.

2.16. Contrato de trabajo a domicilio

Trabajo realizado en el domicilio del trabajador o lugar libremente elegido por éste y sin la vigilancia del empresario. Puede ser indefinido o por tiempo determinado.

El contrato se realizará por escrito y deberá constar el lugar en el que se realice la actividad laboral. Se registrará en la Oficina de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación.

2.17. Contrato de trabajo en grupo

Contrato celebrado entre un empresario y un grupo de trabajadores considerado en su totalidad, no teniendo el empresario frente a cada uno de los miembros del grupo los derechos y deberes que como tal le competen. Se celebrará por tiempo indefinido o de duración determinada.

El contrato se registrará en la Oficina de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación.



El jefe de grupo ostenta la representación de trabajadores que lo integran respondiendo de las obligaciones inherentes a dicha representación.

Si el trabajador, conforme a lo pactado por escrito, asociase a su trabajo a un auxiliar o ayudante, el empresario de aquel lo será también de éste.

El empresario sólo puede ejercer sus derechos y obligaciones con el jefe de grupo.

2.18. Características del contrato individual de trabajo

Es un contrato *nominado*, ya que se encuentra reglamentado en la ley laboral.

Es un *contrato dirigido*, esto altera la regla contractual por cuanto el Estado fija los límites mínimos o máximos del contrato (jornada, remuneración, etc.), esto con el objeto de nivelar la desigualdad entre las partes.

Es un *contrato bilateral*, ya que produce obligaciones para ambas partes.

Es un *contrato oneroso*, porque ambas partes esperan y obtienen una ventaja económica (utilidad) de la prestación de la contraparte.

Es un *contrato conmutativo*, debido a que las prestaciones se miran como equivalentes

Es un *contrato de tracto sucesivo*, ya que las obligaciones de las partes se cumplen sucesivamente a lo largo de la duración del contrato.



2.19. Obligaciones que impone el contrato de trabajo

En general, los elementos principales son el trabajo bajo dependencia y subordinación, y por otra la remuneración, pero existen otras obligaciones adicionales que son importantes dentro de este contrato.

2.19.1. Obligaciones para el trabajador

“En general, sin considerar las particularidades de cada ordenamiento jurídico, pueden resumirse de la siguiente manera:”¹¹

1. Prestar servicios personales. Que sean personales significa que debe hacerlo por sí mismo, sin posibilidad de enviar a un representante en su lugar. Esto, debido a que el empleador celebra el contrato en atención a las características físicas, intelectuales o psicológicas de la persona misma del trabajador, y no de acuerdo al patrimonio que éste tenga (cual es el caso, por ejemplo, de los contratos comerciales).

2. Prestar éstos bajo dependencia y subordinación. El elemento característico del contrato de trabajo es la dependencia del trabajador con respecto al empleador, que lo diferencia, por ejemplo, con respecto al contrato de honorarios, en donde el profesional presta servicios sin dicha dependencia. Esto se materializa en las órdenes que el empleador le da al trabajador, que éste debe seguir sin cuestionamiento posible, aunque con el límite de que el trabajador tiene derecho a no realizar acciones en contra

¹¹ Fernández M., Luis, **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 76



de la moral, las buenas costumbres, el orden público, su salud e integridad personales, y lo estipulado en el contrato.

3. Cumplir con los lugares y tiempos estipulados para trabajar. Esto significa apegarse a un horario preestablecido (en términos particulares en el contrato, o generales en la reglamentación de la empresa del empleador), o hacerlo en el lugar al cual se le destine. En general, esta obligación ha ido variando, como consecuencia del surgimiento de nuevas modalidades de trabajo como, por ejemplo, el tele trabajo.

4. Ceñirse a la reglamentación interna de la empresa. Si el empleador ha fijado algunas reglas al interior de la empresa, que regulan el comportamiento y manera de trabajar que se deben observar en su interior, entonces el trabajador debe ceñirse a éstas. Como contrapartida, algunas legislaciones ofrecen la posibilidad de que el trabajador influya de alguna manera en la fijación de esta reglamentación interna, o bien que ésta pueda ser objeto de negociación colectiva a través de los sindicatos.

2.19.2. Obligaciones para el empleador

En general, y salvando las peculiaridades propias de cada ordenamiento legal, son las siguientes:

1. Pagar la remuneración. Pagar un salario por los servicios prestados por el trabajador, es la obligación básica del empleador. Para cumplir con ella, debe hacerlo además en el



tiempo y forma convenidos, el que debe ceñirse a la reglamentación legal correspondiente.

2. Pagar obligaciones anexas del trabajador. Por el hecho del contrato de trabajo, el empleador se constituye en representante legal del trabajador frente a terceros, por obligaciones que el trabajador contrae por el hecho de ser tal. Estas instituciones pueden ser de carácter provisional (el empleador debe pagar las obligaciones provisionales que contrae el trabajador) o tributario (el empleador debe pagar los impuestos que el trabajador genere con su remuneración, que constituye renta para efectos tributarios).

3. Ofrecer la plaza de trabajo. Es la obligación correlativa a la propia del trabajador de prestar servicios en un determinado lugar. Esto es así porque el trabajador tiene derecho a ganarse legítimamente su remuneración, en vez de obtenerla por no hacer nada.

4. Cumplir con la reglamentación sanitaria laboral. El empleador, como dueño o representante de la empresa, tiene la obligación legal de mantener condiciones saludables de trabajo. Esto implica que debe realizar de su propio bolsillo todos aquellos desembolsos que impliquen mejorar razonablemente la seguridad del lugar de trabajo, así como de obligar a los trabajadores al uso de implementos de protección, pudiendo incluso despedirlos si éstos se niegan a hacerlo.



CAPÍTULO III

3. El término del contrato de trabajo

Por regla general, los contratos terminan por el acuerdo de las partes y por las causas que señale la ley. En el caso del contrato de trabajo ello es plenamente aplicable, ya que el Código del Trabajo regula con bastante precisión la forma en que éste termina.

El contrato del trabajador puede ser terminado por alguna de las siguientes causas señaladas por el Código del Trabajo:

3.1. Mutuo acuerdo de las partes

No da derecho a indemnización legal, sin perjuicio de lo que acuerden las partes. Tampoco da derecho a subsidio de cesantía.

3.2. Renuncia del Trabajador.

Tiene que darse aviso al empleador con 30 días de anticipación. No da derecho a indemnización legal ni subsidio de cesantía. Salvo que esté pactado expresamente en el contrato individual o colectivo.



3.2.1. Muerte del trabajador

No da derecho a indemnización. Salvo que esté pactado expresamente en el contrato individual o colectivo.

3.2.2. Vencimiento del plazo convenido.

Sólo puede aplicarse a los contratos a plazo fijo y no da derecho a indemnización legal ni subsidio de cesantía. No puede aplicarse cuando un contrato a plazo fijo ha pasado a ser indefinido.

3.2.3. Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.

Se aplica a los trabajadores contratados por una faena temporal o transitoria que termina (temporeros, construcción, portuarios, etc.). No da derecho a indemnización legal ni cesantía. No puede aplicarse cuando la faena no ha terminado. Si termina antes, puede reclamarse la remuneración de todo el tiempo que reste.

3.2.4 Caso fortuito o fuerza mayor

Catástrofes, accidentes, decretos o leyes que signifiquen la paralización total o parcial de la empresa. No da derecho a indemnización, pero sí da derecho a subsidio de cesantía.



3.3. Despido del trabajador por faltas cometidas

Cualquier trabajador puede ser despedido de inmediato, sin derecho a indemnización y sin derecho a subsidio de cesantía, si cae en una o más de las causales establecidas en el Código del Trabajo. Estas causales implican infracciones graves a las obligaciones esenciales que el contrato de trabajo impone al trabajador, las que se refieren a las obligaciones de lealtad y buena fe entre las partes, como de la prestación adecuada de los servicios contratados. Se ha señalado que cuando se incurre en alguna de las conductas sancionadas, la convivencia entre el trabajador y el empleador se hace imposible en atención a la gravedad de éstas:

1. Falta de probidad en el desempeño de sus funciones, vías de hecho (agresiones físicas) ejercidas en contra del empleador o cualquier trabajador que se desempeñe en la empresa, injurias proferidas al empleador o conducta inmoral que afecte a la empresa. Puede aplicarse en caso de peleas, insultos, hurtos, etc., siempre que sean faltas realmente graves y debidamente comprobadas. Esta es la causal con la que los Tribunales del Trabajo son especialmente exigentes al momento de decidir si el despido fue o no justificado. Normalmente los Tribunales fallan a favor del trabajador en estos casos, ya que aplican la ley que exige que los hechos en que se funda la causal deben ser graves y absolutamente acreditados. Así pues, puede que el hecho se haya acreditado, pero si no tiene el carácter de grave (por ej. hurtos menores, insultos, agresiones, disputas sin mayor relevancia), el despido será declarado injustificado.



2. Negociaciones del trabajador dentro del mismo giro del empleador, siempre y cuando estén prohibidas por escrito dentro del contrato individual. Por ejemplo, vender en forma independiente el mismo tipo de producto que fabrica la empresa, estando prohibido en el contrato.

3. Inasistencia sin justificación dos días seguidos, dos lunes en el mes o tres días en el mes. No basta que haya existido la falta, esta debe ser sin justificación. Ello puede ser enfermedad de un hijo, muerte de un familiar cercano, la propia enfermedad del trabajador, la que se puede probar por cualquier medio. En caso de enfermedad no es estrictamente necesario acreditarla con una licencia médica, los Tribunales han aceptado certificados médicos o la declaración de testigos.

También el empleador puede poner término al contrato por la inasistencia de un día sin aviso previo o justificación, del responsable de una faena o actividad que signifique una grave perturbación en la obra. Pero esta causal el empleador debe fundamentarla muy bien.

4. Abandono de trabajo, negándose a trabajar en las faenas convenidas en el contrato o saliendo sin permiso ni justificación del sitio de la faena durante las horas de trabajo. Si el trabajador tiene una justificación para abandonar el trabajo (salud, problemas familiares, riesgos para su salud), no puede ser despedido.

5. Actos, omisiones, imprudencias temerarias que afecten a la seguridad, funcionamiento de la empresa, a la seguridad, actividad o salud de los trabajadores.



6. Perjuicio material intencional (sabotaje), en instalaciones, máquinas, útiles, productos o mercaderías.

7. Incumplimiento grave de las obligaciones del contrato individual. En esta causal se incluyen todas las infracciones a las obligaciones esenciales del contrato no incluidas en los números anteriores, pudiendo invocarse respecto de atrasos reiterados y graves, inasistencias reiteradas, negligencias inexcusables, etc. No basta que el trabajador incurra en un incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato. La infracción debe ser grave.

3.4. Causas de justificación para terminar la relación laboral

El de Código de Trabajo, permite despedir por necesidades de la empresa sin que el trabajador haya cometido falta.

Esta causal puede ser aplicada por problemas económicos de la empresa, cambios tecnológicos, modernización, racionalización, la adecuación laboral o técnica del trabajador, lo que impone al empleador la obligación y la necesidad de capacitar a su personal. Por otro lado, se prohíbe el despido por invalidez total o parcial.

La causal legal que da derecho a indemnización por años de servicios en las condiciones que se explican más adelante. También da derecho a subsidio de cesantía.



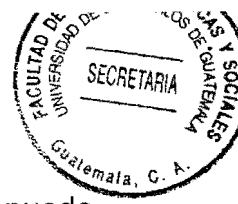
Para poder despedir por esta causal tiene que darse un aviso escrito al trabajador con 30 días de anticipación o debe pagársele, en reemplazo del aviso, una indemnización llamada de pre-aviso o sustitutiva del aviso previo, igual un mes de remuneración completa:

En ningún caso puede despedirse a las personas con fuero sindical, maternal o de negociación colectiva por esta causal. Tampoco puede ser aplicada a las personas mientras se encuentren con licencia médica autorizada por accidente o enfermedad del trabajo o por enfermedad común.

3.5. El finiquito

El finiquito, para que pueda ser presentado por el empleador como prueba de la aceptación del trabajador de la causal de despido y de la liquidación, tiene que ser firmado por el trabajador ante el presidente del sindicato al cual está afiliado. También puede hacerlo ante un ministro de fe que puede ser un inspector del trabajo, un notario público correspondiente, en cuyo caso deberá el trabajador ratificarlo. El finiquito no pone término al contrato, con lo que el empleador tiene la obligación de pagar las remuneraciones del trabajador hasta que pague las imposiciones.

Tal como veremos a continuación, si en el finiquito se pacta el pago de las indemnizaciones por años de servicios en cuotas, deberá ser ratificado ante el Inspector de Trabajo.



Si el finiquito no ha sido firmado o ratificado ante ministro de fe, el trabajador puede todavía reclamar ante los tribunales por despido injustificado o por el no pago de todos sus derechos. Pero, si ha sido firmado ante ministro de fe, termina con todos los derechos del trabajador, a menos que se deje constancia en él, antes de las firmas, de las deudas que queden pendientes o de la reserva de algún derecho.

3.6. Pago de indemnizaciones por término de contrato

“El empleador está obligado a pagar las indemnizaciones al contado, al momento de firmar el finiquito.”¹² Sin embargo se puede pactar el pago en cuotas, para lo que se necesita el acuerdo del trabajador. Las respectivas cuotas deberán tener los respectivos reajustes e intereses. El pacto deberá ser ratificado ante la Inspección del Trabajo. El incumplimiento en los pagos, hace exigible la deuda total y se sancionará con multa. Si no se pagara la indemnización, el trabajador deberá demandar a los Tribunales del Trabajo el pago de ésta. El plazo para demandar es de 60 días hábiles. El juez podrá ordenar que las indemnizaciones se paguen con un recargo de hasta un 150%.

3.7. Estabilidad laboral

La estabilidad consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en especialísimas circunstancias.

¹² López Larrave, Mario, *El derecho de huelga en Centroamérica*, pág. 9



También se define como estabilidad laboral el derecho del trabajador a conservar su puesto durante toda la vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiriera el derecho de su jubilación, a no ser por causa taxativamente determinada.

Garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que es medio indispensable de satisfacción de necesidades del núcleo familiar, garantiza los ingresos de la empresa, por cuanto un personal adiestrado y experto, al mismo tiempo integrado y con la mística hacia la empresa, brindará índices satisfactorios de producción y productividad, redundando no solo en beneficio del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo orgánico-económico-social, con logros a la obtención de la armonía, la paz social y laboral.

La estabilidad laboral tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador y sólo por excepción de la del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación, de la que se desprende que la estabilidad constituye un derecho para el trabajador que, por supuesto, le exige el cumplimiento de las obligaciones inmersas a la naturaleza del contrato de trabajo. No constituye un derecho del empleador porque significaría retornar a etapas superadas de trabajo forzoso.

El sentido de la estabilidad es proteger al trabajador de los despidos arbitrarios. A través del régimen de estabilidad se pretende limitar la libertad incondicional del empleador evitando despidos arbitrarios que surten en caos e inseguridad al trabajador,



cuya única fuente de ingreso es su trabajo, conllevando la insatisfacción de sus necesidades y un estado de angustia de su familia.

La carta de la Organización de Estados Americanos, en su Artículo 28, proclama que el hombre, mediante su trabajo, tiene el derecho de alcanzar su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica.

Las constituciones políticas en diferentes países y la legislación en general, son unánimes en consagrar el derecho al trabajo de toda persona, consagración determinada por el Artículo 22 de nuestra Constitución Política, mas para que el trabajador pueda disfrutarlo, consideramos indispensable combatir el desempleo y subempleo, en sus diferentes manifestaciones, para lograr el reestablecimiento del derecho del trabajador a la estabilidad laboral siempre que por sus méritos le corresponda.

3.8. Fundamento y finalidad

La finalidad del derecho a la estabilidad laboral se fundamenta en el derecho al trabajo que tiene toda persona en capacidad de trabajar, por cuanto es a través del trabajo que toda persona alcanza su realización y dignificación, consigue ingresos indispensables para sustentar sus necesidades primarias y secundarias así como de quienes dependen económicamente del trabajador. Desde el punto de vista social, el trabajador contribuye



con su trabajo, a través de la producción y productividad, al desarrollo socio-económico a nivel nacional e internacional.

3.9. Antecedentes

La estabilidad laboral es evidente que reconozcamos antes del trabajo subordinado, el trabajo como una adecuación del hombre en la naturaleza, como un medio de lucha y adaptación a ella. En épocas anteriores constituyó una realidad indispensable para asegurar la vida del hombre (por medio de él, éste puede dominar la naturaleza). Posteriormente se dieron formas especiales de subordinación como la esclavitud en la época antigua, siervos de la gleba, más tarde en la época del corporativismo (edad media), aprendices, compañeros, oficiales, maestros (Francia); hasta que en el siglo XVII la relación laboral, nos dice Vásquez Vialard, adquirió las características que hoy presenta.

A nivel internacional, el derecho de estabilidad en el trabajo en el transcurso de la historia está ligado indisolublemente a la relación jurídica laboral permanente que deviene de un contrato de trabajo a plazo indefinido; así, la estabilidad laboral ha fluctuado como observamos desde una relación permanente, estable, duradera, como es el de la esclavitud en la época antigua, la servidumbre en la edad media, a la inestabilidad del trabajador en el siglo XVIII, como consecuencia de la invención de la máquina. El advenimiento del maquinismo con la consiguiente centuplicación de la producción como lo hemos señalado, trajo consigo la eliminación de inmensas masas de trabajadores.



Es evidente que la lucha por la estabilidad laboral se inicia conjuntamente con la industrialización por los efectos de la misma que llevaron al trabajador sobre todo a partir del siglo XIX con el maquinismo, al capital industrial, con la revolución industrial inglesa; a la centuplicación de la producción que trajo como consecuencia la eliminación de gran número de trabajadores de los establecimiento industriales, por la automatización, lo que llevó a muchos obreros a considerar como su primer enemigo a las máquinas. Muchos de los principales levantamientos proletarios de esa época tuvieron por objeto la destrucción de máquinas y asesinato de sus inventores; miles y miles de trabajadores quedaron en la desocupación, viéndose compelidos a la miseria y a ofrecer su trabajo en condiciones muchas veces inhumanas y con la exigua remuneración en desesperada competencia; problemas que dieron origen a las luchas sindicales y su manifestación a través de los convenios colectivos de trabajo con miras de alcanzar mejores condiciones de vida de los trabajadores y de su familia y el desarrollo de la industria con el logro del incremento de la producción y productividad, en busca de la plena ocupación de toda persona con capacidad y obligada a trabajar, hoy, nuevamente en riesgo por la realidad socioeconómica que vivimos y las leyes laborales, cuya tendencia flexibilizadora del contrato de trabajo con miras al incremento del empleo, no han logrado su objetivo. Estamos convencidos que el respeto al derecho de estabilidad laboral del trabajador honesto, eficiente, preocupado y dedicado a su capacitación permanente no es contradictorio al desarrollo socioeconómico sino, por el contrario, es indispensable para alcanzar este fin. Consideramos que es indispensable el respeto de este derecho angular del trabajador, porque lleva implícito el respeto a la esencia de una vida digna y estable de quien trabaja y de quienes dependen de él, indispensable así mismo, porque sólo con el esfuerzo de los trabajadores, de los



empleadores y del Estado podremos alcanzar la meta común, cual es la de combatir el desempleo y el subempleo con miras a alcanzar el pleno empleo para la estabilización del derecho de la estabilidad laboral, piedra angular del desarrollo socioeconómico, base indispensable para el logro del bien común de la sociedad en general.

Ahondando aspectos relativos a los antecedentes del derecho a la estabilidad laboral a nivel nacional, observamos que ha fluctuado de una relación jurídica estable en la época del incanato al abuso del derecho durante la época de la conquista, más a pesar del esfuerzo de los trabajadores por alcanzar reivindicaciones, entre ellos, el derecho a la estabilidad en el trabajo, durante la época republicana; observamos que en nuestros días el desempleo y el sub-empleo siguen siendo un problema que requieren solución para alcanzar el desarrollo socioeconómico; consideramos indispensable la inversión de capitales, la capacitación permanente del trabajador y la creatividad, para la generación de empleos.

Ninguna de las ocho constituciones que se dieron en el siglo pasado ampararon el derecho del trabajador, a diferencia de las tres constituciones promulgadas en el presente siglo que sí lo hacen. La primera en amparar el derecho de trabajo fue la Constitución de 1920, ésta recibió la influencia de la Constitución Política Mexicana y de la Constitución de Weimar de 1919. La décima Constitución Peruana (1993) garantizó los derechos sociales de los trabajadores en el título denominado Garantías Constitucionales y Sociales.



Encontramos los orígenes del pre-aviso en las corporaciones del medioevo en las que se acostumbra anunciar con anticipación la ruptura del contrato de trabajo a plazo no determinado, cuya finalidad era reparar los perjuicios que sobrevenían a la ruptura del vínculo laboral.

3.10. Clases o formas de estabilidad laboral

“Existe diversidad de criterios sobre esta institución laboral, en razón de variadas concepciones doctrinales e interpretaciones legislativas.”¹³

Distinguiamos diferencias saltantes entre:

Estabilidad absoluta, que puede ser rígida y flexible.

Estabilidad relativa, que puede ser propia e impropia.

Estabilidad cuasi absoluta.

Inestabilidad relativa.

Por la naturaleza

- Estabilidad Absoluta

Se denomina como perdurabilidad, y la define como la posesión o posición vitalicia del

¹³ López Larrave, Mario. *Introducción al estudio del derecho procesal laboral*. pág. 33



empleo hasta la jubilación o retiro por parte del trabajador de su cargo o función laboral. El contrato puede sólo disolverse si se acreditan las causales indicadas en la ley: de lo contrario la elección que al efecto toma el empleador.

Según Jorge Rendón Vásquez nos dice: hay estabilidad absoluta cuando el trabajador no puede perder el empleo por ninguna causa.

Distinguimos:

1.- Estabilidad Absoluta Flexible.- Admite el despido mediante justa causa, así como en caso de no probarse la reposición o pago de la indemnización, lo decide la autoridad.

2.- Estabilidad Absoluta Rígida.- Admite como causales de despido, sólo la determinada por Ley; admite la reposición o indemnización a elección del trabajador, en el caso de no haberse probado la causal que lo motivó.

Encontramos que el derecho a la estabilidad laboral a favor del trabajador, constituye una garantía de la conservación del empleo, por supuesto diferente al derecho de propiedad.

Algunos autores distinguen entre:

Permanencia: situación de hecho

Expectativa: posibilidad de conservar el empleo



Estabilidad: derecho que lo garantiza, ésta puede ser:

Continua: prestación que se realiza en forma continúa

Discontinua: reducido a determinados días, ciertos períodos o ciclos (verano-invierno).

3.- Estabilidad cuasi absoluta.- Según Uceda Murier, se presenta este tipo de estabilidad cuando el trabajador sólo puede ser despedido por haber incurrido en falta grave o existir trámite probado de reducción de personal o cierre de la empresa o negocio por razones técnicas o falencia económica. No admitiéndose ninguna otra causal no determinada por la ley, que configuraría el abuso del derecho, no admisible en nuestro sistema legal.

- Estabilidad relativa

Se define como durabilidad. Considera que da lugar la subsistencia normal o indefinida de un contrato de trabajo y afirma: La estabilidad relativa permite al patrono o empresario poner término al vínculo contractual abonando una indemnización.

Para Mario de la Cueva, en la estabilidad absoluta la facultad de disolver la relación laboral es posible sólo por causa justificada que debe ser probada; mientras que en la estabilidad relativa se permite al patrono en grados variables, disolver la relación de trabajo con un voto unilateral a cambio de indemnización.

La estabilidad relativa puede ser:



1.- Estabilidad relativa propia. Es igual a la estabilidad absoluta, pero no procede la reinstalación contra la voluntad del empleador. El trabajador puede realizar las mismas acciones que en el caso que la estabilidad absoluta, los salarios caídos proceden hasta la reincorporación del trabajador en su cargo o extinción del contrato.

2.- Estabilidad relativa impropia. Es la decisión del empleador aún sin causa (arbitraria), produce la extinción de la relación contractual (eficacia), el hecho da lugar al pago de una indemnización. La estabilidad relativa permite el patrón o empresario poner término al vínculo contractual abonando una indemnización.

Toda vez que las legislaciones permitan que el contrato de trabajo se rescinda o resuelva por la voluntad del patrono, mediante abonos de indemnización fijada o determinada por el arbitrio judicial, estamos frente a la estabilidad impropia o relativa.

Lo importante es el mecanismo legal que cada país adopte para atenuar los despidos arbitrarios, determinando la obligación del empleador de recurrir al pre-aviso; garantizando al trabajador con dicho plazo que podría permitirle conseguir una nueva colocación, actuando este sistema en este caso como seguro transitorio de desempleo, atenuando relativamente al trabajador y a quienes dependen económicamente de él de graves crisis personales y sociales que afectan la producción, la productividad.

En el caso de la estabilidad absoluta y la estabilidad relativa propia, procede la reposición frente al despido injustificado.



En el caso de la estabilidad absoluta procede la reposición del trabajador a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que venía trabajando, aún cuando el empleador no se encuentre de acuerdo.

En el caso de la estabilidad relativa propia procede la reposición del trabajador a su puesto de trabajo, siempre que el empleador se encuentre de acuerdo, en caso contrario procede la indemnización. La mayoría de las legislaciones consideran que el trabajador tiene derecho a las remuneraciones devengadas, desde la fecha que se produjo el despido injustificado.

Por su origen puede ser:

- De carácter legal, constitucional o legislada por normas de menor jerarquía.
- Por acuerdo entre las partes, a nivel de pactos o convenios colectivos.

La convención colectiva debe ser clara y categórica estableciendo expresamente la relación recíproca que vincula el derecho del empleado a la estabilidad y a la obligación del patrono de cumplirla y respetarla.

Por alcances o efectos

- Estabilidad laboral propia: faculta al trabajador a ejercitar el derecho de reposición en el caso que no se demuestre la causal de despido, volviendo a ocupar su puesto de trabajo en las mismas condiciones que venía laborando. La mayoría de legislaciones



determina el derecho de percibir las remuneraciones devengadas a favor del trabajador a partir de la fecha en que se produjo el despido injustificado.

- Estabilidad laboral impropia: no otorga necesariamente el derecho de reposición al trabajador despedido injustamente. La autoridad competente, a su criterio, puede sustituir la reposición por el pago de una indemnización.

Por razón de la época en que se asegura la permanencia del trabajador:

- Estabilidad inicial.- El trabajador durante un tiempo fijo, computable desde el inicio de la relación laboral, no puede ser despedido, pero sí después de vencido dicho plazo.

- Durante ese plazo el trabajador goza del derecho de estabilidad absoluta, perdiendo el trabajador dicho derecho en el caso de incurrir en falta grave. Es el caso de Ecuador, donde se asegura la estabilidad laboral en forma temporal.

Estabilidad a cierto plazo o al cumplimiento de circunstancia determinada. Requiere que el trabajador haya cumplido con el plazo y requisitos, como en Brasil, que exige diez años de labor ininterrumpida a favor del mismo empleador. En nuestra legislación, el período de prueba ha fluctuado entre tres meses a tres años; en los diferentes dispositivos que legislado este derecho, conforme lo hemos precisado.



3.11. Naturaleza y fundamento de la estabilidad laboral

Hemos podido observar a través de la opinión de numerosos tratadistas que la estabilidad laboral le permite al trabajador y a su familia un mínimo de condiciones de vida estable, por cuanto, cuando un empleador y un trabajador celebran un contrato de trabajo a plazo indeterminado lo hacen con la intención de otorgarle un carácter duradero, obviamente pudiendo el trabajador dar por concluido esta relación cuando consigue un mejor empleo, actuando de acuerdo a ley para conservar sus derechos a los beneficios sociales en caso le corresponda y pudiendo despedirlo el principal, sólo si sobreviven situaciones que hacen imposible la continuación de la relación laboral y que previamente se encuentren calificadas por la ley como causa justa de la extinción de la relación laboral.

“El empleador no debe tener ejercicio tan libre para despedir y que el trabajador es titular del derecho a un mínimo de condiciones de vida estable.”¹⁴

Por otra parte, observamos con el tratadista Mario de la Cueva que, la estabilidad constituye un derecho para el trabajador y nunca un deber; entiendo por ello el derecho que tiene el trabajador de permanecer estable en su trabajo se desprende de determinadas condiciones como la libertad del hombre frente al hombre, buena fe, realización eficaz de la labor y buen estado de salud físico y mental; mas, tampoco la estabilidad constituye una imposición para el empleador, sería importante que exista

¹⁴ López Larrave, Mario. *Derecho laboral guatemalteco*. pág. 42



una compatibilización de intereses entre ambos, para el logro del rendimiento óptimo del trabajador que permita a la empresa otorgar mayor producción y productividad en beneficio del desarrollo socioeconómico.

El Artículo 28 de la carta de la Organización de los Estados Americanos proclama: "El hombre, mediante su trabajo tiene derecho de alcanzar su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica".

3.12. Fundamento socioeconómico

Partiendo de la consideración de que el trabajo es consustancial a la naturaleza humana, que el hombre tiene deberes y derechos en relación al trabajo, que los derechos y deberes del trabajador y del empleador son mutuos, así como de la sociedad en general y del Estado; que estos deberes y derechos deben conjugar en nuestros países porque sólo así podemos ir contrarrestando la aguda crisis económica-social, el subempleo y el desempleo, los problemas relativos a la producción, productividad, la insuficiente satisfacción de las necesidades, la miseria y el hambre, así como la gran mortalidad sobre todo de infantes, consideramos que es indispensable que las leyes respeten los derechos adquiridos de los trabajadores y el derecho de estabilidad laboral del trabajador que le merece.

Consideramos así como necesario la derogatoria de leyes que contravienen los derechos esenciales del trabajador, de la familia, en consecuencia de la sociedad en



general. La realidad nos demuestra que el desconocimiento de los derechos adquiridos de los trabajadores crean malestar y desequilibrio al trabajador, a la familia y a la sociedad en general como lo hemos referido; pensamos que la solución y la meta del desarrollo socioeconómico que buscamos requiere de equilibrio y paz social, en consecuencia el medio para lograr el fin que perseguimos indudablemente implica la fusión de esfuerzos y cumplimiento de responsabilidades por parte del Estado, de los empresarios y de los trabajadores obligados a ejecutar las acciones pertinentes que nos conduzcan a mejorar lo ya alcanzado, para acrecentar el desarrollo socioeconómico; pensamos que sólo así nuestro país podrá insertarse en la economía mundial al nivel de los países desarrollados; consideramos así mismo imprescindible para el logro de la meta, que buscamos indispensable, se indica en el fomento del empleo.

Es interés del trabajador contar con un trabajo seguro por razones de orden personal y social. De orden personal por cuanto el hombre tiene derecho al trabajo como tiene derecho a la vida, por que le permite su seguridad económica y conquistar su dignidad humana; de orden social, porque al proteger al trabajador se ampara a la familia, puesto que el medio natural y núcleo constitutivo de la sociedad es la familia y en una realidad socioeconómica como la nuestra donde el único medio con que cuenta la mayoría de ciudadanos para conseguir los ingresos para la satisfacción de sus necesidades es el trabajo; la protección al trabajador implica la protección a la familia; derecho reconocido por el Artículo 5° de la Constitución Política derogada de 1979; legislado por Artículo 4° de la Constitución Política vigente promulgada el año 1993; así mismo consideramos que el Estado para proteger a la familia requiere garantizar al



trabajador estabilidad laboral, por cuanto es el principio angular de los diferentes derechos y beneficios sociales.

3.13. Fundamento jurídico

Es de vital importancia desde que toda institución de la que se desprende deberes y derechos debe estar instituida en una norma positiva a fin que quienes están obligados lo cumplan, y garantice a quienes tienen derecho; por lo tanto, es necesario que las conquistas económico sociales se encuentren legisladas.

No basta la buena voluntad de las partes, el trabajador y del empleador para garantizar una auténtica estabilidad en el trabajo, es indispensable la existencia de la ley y que ésta se haga respetar y cumplir y que no sea beneficiosa para una de las partes en detrimento de la otra, sino para ambas, es decir, que concilie los intereses de ambas, que no apoye los extremos, que del desamparo en que se encuentra el trabajador no se vaya al abuso que éste puede cometer en contra de las personas que dan trabajo, que no sirva de instrumento para que el trabajador cometa atropellos.

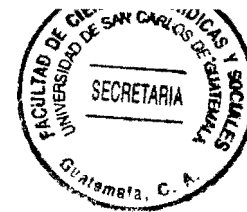
Los derechos implican deberes y viceversa, consecuentemente la ley que ampara el derecho de estabilidad laboral implicará necesariamente el cumplimiento de deberes y derechos de ambos sujetos de la relación jurídica laboral, al empleador, determinándole respete el derecho de permanencia del trabajador que cumple con sus obligaciones, debiendo otorgarle las condiciones de trabajo necesarias y los beneficios a que se hace acreedor, igualmente será obligación del trabajador cumplir eficientemente con su



trabajo permitiendo el logro de mayor producción y productividad. El Poder Legislativo tiene la imperiosa obligación de promulgar leyes que no constituyan mero lirismo, sino que se adecuen a la realidad, así como el Poder Judicial tiene la sagrada misión de administrar justicia y los organismos pertinentes la gran responsabilidad de una administración en estricto cumplimiento de las leyes y de la equidad.

Es necesario que la ley de estabilidad laboral garantice una relación laboral permanente, que implique el respeto de la autonomía de la voluntad de las partes y del principio protector, incluyendo la aplicación de sus tres reglas tanto la del indubio pro operario, de la norma más favorable y de la condición más beneficiosa al trabajador.





CAPÍTULO IV

4. Globalización

4.1. La globalización en la vida económica.

La creciente rivalidad internacional, la aceleración de la innovación tecnológica, el proceso de unión económica europea, el incremento de las importaciones procedentes del Sudeste Asiático, la integración creciente de los distintos mercados financieros internacionales, la aprobación del acuerdo de libre comercio entre Canadá, México y Estados Unidos, o la mayor cooperación económica a nivel internacional son fenómenos de rabiosa actualidad que marcan un auténtico punto de ruptura con la evolución económica internacional hasta hace muy pocos años.

Los anteriores y otros hechos de la vida económica suponen no solo un cambio en la economía internacional sino la base de un fenómeno de largo alcance que hoy se manifiesta con una intensidad mayor que antes: la mundialización o globalización de los mercados que simultáneamente es causa y efecto del fenómeno universal de la internacionalización de las empresas.

No es este un fenómeno nuevo, pues los negocios internacionales han existido desde hace siglos con períodos de gran auge, sin embargo lo característico de la época actual es la rapidez e intensidad con que este fenómeno se está expandiendo.



“La globalización de la vida económica internacional afecta de manera directa a las empresas. En primer lugar abre las posibilidades de diversificación en otros mercados geográficos. Sin embargo la globalización plantea retos a las empresas nacionales por la creciente presencia de empresas extranjeras en los mercados locales. La globalización ha provocado una creciente e intensa rivalidad internacional en diversos sectores de la economía.”¹⁵

La crisis económica de los 90 no solo es explicable por los altos tipos de interés jalonados por Alemania, sino por la globalización de la economía.

El exceso de rivalidad generada, la aparición de nuevas tecnologías y las acciones proteccionistas, han contribuido a que la crisis actual no sea puramente coyuntural sino el reflejo de cambios estructurales que se vienen produciendo en la economía mundial. La globalización plantea dos retos a las empresas: les abre nuevas oportunidades de expansión en el exterior y le añade complejidad a la dirección de las empresas.

También afecta a los gobiernos ya que les imponen restricciones cada vez mayores a la hora de diseñar sus políticas económicas. Igualmente la globalización de los mercados incide también en la sociedad civil, y el cambio social y cultural que la internacionalización supone es enorme.

¹⁵ Montoya Melgar, Alfredo *Derecho del trabajo*, pág. 16



4.2. Aproximación teórica

La emergencia en que se encuentra la economía mundial exige de dos tipos de respuesta: una empírica, práctica, otra teórica y conceptual.

Desde el primer punto de vista, la idea de economía mundial es indisociable del fenómeno de las empresas multinacionales, firmas de gran tamaño en los sectores industriales, financieros o de servicios, que controlan varias filiales en al menos dos países y las cuales son fuertemente interdependientes en el seno del grupo.

Es general el acuerdo para señalar la intensidad creciente de la tendencia a la mundialización de la economía y globalización de los mercados, en la mayor parte de los países y en todos los dominios y actividades. Organizaciones como la ONU y la OCDE han creado estructuras especializadas en el estudio de las multinacionales y han elaborado códigos de conducta aplicables a sus actividades.

Sin embargo este reconocimiento de la importancia de las multinacionales no está acompañado de un reconocimiento teórico de su actividad. La teoría de la economía internacional, mantiene al margen este fenómeno y no logra integrarlo conceptualmente.

El paradigma de la economía internacional, que no aprehende más que las relaciones entre estados – naciones, no ha tenido la vocación de estudiar este “nuevo” fenómeno



demostrando así lo inadecuado del modelo dominante de la economía internacional, al desconocer el fenómeno de las multinacionales.

Lo inadecuado del paradigma dominante en la economía internacional.

Superar el actual modelo de la economía internacional es una necesidad si se quiere integrar el análisis de los fenómenos internacionales relevantes: empresas multinacionales y bancos multinacionales.

En efecto, las hipótesis básicas de los modelos teóricos que se ocupan del intercambio internacional, no son compatibles con las características del funcionamiento de las multinacionales o transnacionales. Mientras que éstas producen sobre un espacio mundial, las hipótesis básicas se fundamentan sobre las disparidades creadas por los espacios nacionales.

Explicemos esta contraposición: los esfuerzos teóricos por legitimar el libre comercio conducen a una economía mundial vista desde la perspectiva de su fraccionamiento en estados-naciones. Desde Ricardo a comienzos del Siglo XIX hasta los refinamientos teóricos de Heckscher, Ohlin y Samuelson, las bases de la especialización internacional descansan en una doble hipótesis:

- Movilidad de mercancías
- Inmovilidad de los factores productivos



Es decir, son las diferencias en la dotación de los factores productivos (tierra, trabajo, capital y tecnología) las que definen ventajas comparativas de los estados-naciones, y por tanto, las que deben dirimir el exportar o importar para maximizar su bienestar. Además para alcanzar la asignación óptima de recursos a través del libre cambio, se sostiene la hipótesis de la competencia libre y perfecta.

Para introducir en este modelo el fenómeno de las multinacionales no existe otra posibilidad que abandonar la hipótesis de la inmovilidad de los factores productivos, pues la multinacionalización se acompaña siempre de un flujo de inversiones directas. Ello conduciría al rompimiento del esquema teórico de la economía internacional.

La movilidad de capitales se va a explicar:

- En primer lugar por un diferencial en la tasa de rendimiento de un país a otro. Además hay países que son a la vez exportadores e importadores de capital, lo cual se explica por las diferencias sectoriales en los rendimientos del capital, como consecuencia del abandono del postulado de la competencia perfecta.
- En segundo término, es indiscutible que la existencia de un diferencial de rendimientos es inconcebible dentro de la lógica del modelo, debiendo por tanto recurrirse al establecimiento de barreras proteccionistas y al abandono del postulado de la teoría, el libre cambio.



Detrás de este debate teórico, existe una confrontación entre los principales agentes de la economía mundial: las multinacionales y los estados – nación.

Las primeras generan una estrategia y espacio de operación que tiene vocación planetaria y desbordan las fronteras nacionales. Los segundos, por el contrario, aumentan su legitimidad en las diferenciaciones nacionales y en el fraccionamiento del espacio mundial en diferentes territorios, ligados exclusivamente por el intercambio de mercancías.

Frente a lo inapropiado de la teoría económica internacional vigente se hace necesario elaborar un análisis de la economía mundial que sea capaz de integrar los dos aspectos (multinacionales y estados-nación), mostrando su carácter contradictorio e integral a la vez.

Para intentar salir del impase es necesario en principio, reconocer el carácter multidimensional de la integración económica mundial.

Al lado de los intercambios de bienes y servicios, es preciso tener en cuenta la internacionalización de la producción y de las actividades financieras. Esta multidimensionalidad es un fenómeno asimétrico que se explica por el desarrollo desigual de la economía mundial, pero todo indica que la internacionalización de las actividades productivas constituyen una tendencia irreversible del capitalismo, donde las diferentes modalidades de internacionalización están ligadas unas con otras.



En últimas, la existencia conjunta del fraccionamiento nacional y de la homogeneización multinacional, son la base de la dinámica multidimensional de la internacionalización. Sin embargo la economía mundial no puede concebirse como una suma de estados y de multinacionales, está en un proceso de formación que deberá desembocar en una nueva realidad aún no previsible.

4.3. Las inversiones directas

Hemos visto como se constituye el sistema económico mundial, el papel que juegan las empresas multinacionales y los estados-naciones, ahora veremos de forma esquemática, como se desarrolla el hecho económico en el que se materializa de manera más general "la internacionalización del capital y la constitución al mismo tiempo del sistema económico mundial".¹⁶

La década de los 80 presentó un crecimiento extraordinario de los flujos de inversión directa, especialmente entre países industriales. Este crecimiento es notablemente significativo, tanto si se le compara con otros períodos anteriores como con el crecimiento del volumen del comercio mundial.

Para el período 1981-89, los países de la OCDE realizaron inversiones directas en el exterior por 753.000 millones de US, frente a solo 302.000 para el período 1971-80.

Para el período 1981-90, el volumen de inversión directa, en el exterior creció a una tasa anual del 7% frente a una del 2% del comercio mundial. La explicación del

¹⁶ Néstor de Buen L., *Derecho del trabajo*, pág. 22



crecimiento de la inversión directa, puede encontrarse en tres grandes causas: el crecimiento de la economía mundial en la década de los 80, la aparición de nuevos instrumentos financieros para colocación de capitales a largo plazo, y la eclosión de los servicios en las economías industriales.

El proceso ha sido tan acelerado que empieza hoy a resultar más significativa la producción en el extranjero que el intercambio comercial. Así empresas como Nestle, Michelin, IBM, Bayer, Unilever, etc, realizan más de la mitad de sus negocios con sus filiales industriales en el exterior. En un país como USA las filiales aseguran el 15% de la producción industrial lo que corresponde al 80% de las importaciones americanas de mercancías.

Las ventas de las filiales industriales y petroleras Francesas en el extranjero representan un 70% de las exportaciones totales de Francia, y cerca del 30% de las exportaciones industriales Francesas corresponden a filiales de empresas extranjeras en Francia. Las filiales extranjeras en España producen el 43% de la producción y generan el 50% del empleo industrial.

Tanto la producción como la distribución se organiza a nivel mundial con más de 100.000 filiales extranjeras en el mundo. Las inversiones directas son el instrumento de esta mundialización y su crecimiento ha sido espectacular desde mediados de los 80, luego de doblarse en tres años su flujo anual, de 1983 a 1989 las inversiones directas han progresado a un ritmo cercano al 30% anual, mucho más rápido que las exportaciones 9.4% y el PIB 7.4%. La inversión directa reemplaza de esta manera al



comercio internacional como gran estimuladora del crecimiento y juega un papel clave en la estructuración de la economía mundial, en particular en la orientación hacia el sector servicios y hacia las tecnologías de punta.

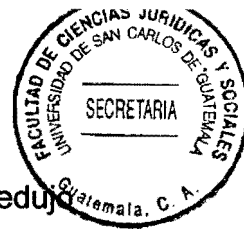
4.4. La inversión directa por sectores

En las economías de occidente, el predominio de las actividades primarias se ha ido debilitando poco a poco, primero en beneficio de las industrias de transformación después de la década del 50, y sobre todo en los 70 en beneficio de las empresas de servicios.

Desde hace medio siglo las inversiones directas siguen la misma orientación

- EL sector primario (plantaciones, minas, extracción petrolera): reciben estas inversiones, generalmente del centro a la periferia, como medio de asegurar los aprovisionamientos regulares de alimentos, materias primas y energía a los países hegemónicos.
- Las industrias de transformación: toman el relevo a principios de los 70 y ocupan aún un lugar importante en los flujos de nuevas inversiones.

Este movimiento se concreta entre 1960-73, sobre todo en las inversiones directas norteamericanas en Europa, para los cuales la creación del mercado común fue el punto de partida, pues era un nuevo espacio geoeconómico de grandes dimensiones.



Desde 1973 hasta 1982, un largo período de devaluación del dólar, redujo considerablemente para los industriales Europeos y Japoneses los costos de instalación en USA. El retorno a la reevaluación del dólar de 1982-86 puso a USA en un déficit comercial elevadísimo y atizó las amenazas proteccionistas.

Ello ha conllevado a los inversionistas extranjeros a continuar sus esfuerzos de implantación en USA, para superar las medidas proteccionistas al flujo de importaciones de productos extranjeros.

Además, la centralización del capital a escala mundial genera la conclusión de acuerdos entre corporaciones gigantes norteamericanas, europeas y japonesas, ya sea para producir en el Japón, Europa o en USA, apareciendo así un creciente fenómeno de inversiones cruzadas.

La década del 90 ha vivido un fuerte crecimiento de las inversiones directas en el sector terciario: hotelería, agencias de publicidad, turismo, inversiones comerciales o financieras, pero lo que constituye el eje de la internacionalización del capital, es el primer shock petrolero (1973) y la imposición de los tipos de cambio flotante, así como la internacionalización del capital bancario.

Las inversiones financieras las realizan los bancos, las compañías de seguros, las redes de tarjetas de crédito, etc, que cada vez tienden a establecerse internacionalmente. La evolución de las inversiones americanas en el exterior ilustra este desarrollo de finales del siglo.



4.5. Principales países inversionistas

Hasta la primera guerra mundial, Francia, Reino Unido, Bélgica y los países bajos eran los principales inversionistas en el extranjero. Luego de la segunda guerra mundial los Estados Unidos se convierten en el principal país inversionista en el extranjero, mientras el Reino Unido se mantiene como uno de los principales.

A partir de 1973 con la confluencia de la implantación de tipos de cambio flotantes, la devaluación del dólar, la reevaluación del marco y el yen, lleva a Japoneses y Alemanes a multiplicar sus inversiones en el mundo. Gran Bretaña mantiene su condición de inversionista importante, y a partir de 1977 en que termina el período de debilidad crónica de la libra esterlina, las inversiones Británicas han seguido un ritmo muy activo, situándose en segundo lugar.

Dados los cambios de la inversión directa en los años 80, los principales inversionistas dejan de ser los países, para hacerlo los grupos industriales, en los cuales a menudo tienen participación; países diferentes al de su origen. El marco geográfico y la visión nacional, casi impuesta por la balanza de pagos, dan una imagen forzosamente superficial de la interpretación de los capitales, lo cual constituye una retroalimentación del proceso por cuanto que estos capitales deben buscarlos donde hay liquidez: bancos mundiales y grandes compañías de seguros.

La inversión a escala mundial se apoya en un montaje financiero complejo en el cual la actividad industrial tiene que apoyarse, indispensablemente en los grupos financieros.



Por ello si la inversión directa se inscribe en principio en una estrategia industrial, se verá sometida a los cálculos financieros que nada tienen que ver con los planteamientos puramente económicos. Finalmente lo que se produce es una profunda ligazón entre los grupos industriales y los financieros en la que éstos, a través del crédito y de participaciones minoritarias pero importantes, influyen las decisiones y tiene una cuota importante de poder.

A partir de 1999 tras cinco años de intenso crecimiento, las inversiones directas han tenido su repliegue como consecuencia de los vientos de recesión, sufriendo una caída de un 5% respecto a la década anterior.

4.6. Áreas receptoras de inversión directa

Para 1960, del stock de inversiones directa de los principales países inversionistas se situaba un 40% en los países en desarrollo. Las antiguas colonias blancas (Canadá, Australia y Nueva Zelanda) acogían gran parte de las inversiones Americanas y Británicas. Estados Unidos un 10% de las inversiones europeas y Europa el 20% del stock americano. El hecho más sobresaliente de esta década fue el rápido desarrollo de las inversiones americanas en Europa.

El triple choque (Industrial, monetario y petrolero) que golpeó a las economías de occidente a comienzo de los 70, condujo a pensar que la corriente de inversiones directas, orientada hasta entonces de manera masiva de unos países industriales a otros, iba a modificarse y dirigirse hacia la periferia. Lo cierto, es que si bien la inversión



extranjera alcanzó una serie de países del tercer mundo, alcanzando algunos de ellos el nivel de algunos países industrializados, la mayor parte de la inversión sigue concentrándose en flujos Norte-Norte, de tal manera que el carácter del cambio que se produce en 1973 (hundimiento del sistema Bretton-Woods y shock petrolero) es importante pues las inversiones que se dirigen hacia Estados Unidos, lo convierten en el principal país de acogida de inversión, aunque siga siendo el principal país inversor.

Esto ha convertido para 1991, a Estados Unidos en el principal país deudor del mundo. Sin embargo la coyuntura recesiva que ha vivido ha disminuido desde 1990 los flujos de inversión directa extranjera.

El otro gran polo de atracción de la inversión directa es la Unión Europea que recibe aproximadamente el 50% de los flujos mundiales, destacándose Gran Bretaña con la mitad. La atracción Norte-Norte del capital se ve acentuada ahora con la unificación de Alemania y el paso de Europa del Este a la economía de mercado.

Los países del sur en la década del 90 están recibiendo recursos por debajo de los de la década anterior, los cuales frente a la transferencia de la deuda externa y otros pagos, los convierten en transferentes de recursos netos al norte desde 1984.

Es conveniente destacar sin embargo, que la inversión extranjera ha jugado un papel básico en la industrialización de México, Corea del Sur, Taiwán y Tailandia. Esto implica a la vez una mayor profundización de las desigualdades puesto que de hecho el 90%



de la inversión directa extranjera que va al tercer mundo se concentra en una decena de países.

4.7. La globalización y sus características

En la última década del siglo XX se hizo más evidente el fenómeno de la globalización de los mercados, de la internacionalización de las empresas y por ende del capital. Por ello cada vez es más necesario tener una visión cosmopolita e internacional de la actividad económica: la internacionalización de las empresas y de la economía es un dato, una realidad práctica que condiciona el éxito o fracaso de las políticas económicas macro y micro. En otros términos debemos repensar los conceptos y estrategias económicas dentro de un modelo de economía abierta.

Factores como la globalización económica entendida como mundialización o la desregulación de la economía adquieren toda su relevancia. "La globalización de los mercados es causa y consecuencia del fenómeno universal de la internacionalización de las empresas". No es este un proceso nuevo, ha existido desde hace siglos con períodos de auge espectacular, sin embargo lo característico de ahora es: la rapidez e intensidad con que se extiende.

La internacionalización de las empresas y los problemas que de ella se derivan son cuestiones que merecen la atención de gobierno, empresarios, académicos y medios de información. Su importancia radica en la rapidez e intensidad con que ha irrumpido la última década y la competencia que ello supone para las empresas locales.



La globalización de la vida económica internacional afecta de manera directa a las empresas creándole retos por: la creciente presencia de las empresas extranjeras en el mercado nacional, la complejidad que la globalización impone a la dirección de las empresas, y las restricciones que impone a las políticas económicas nacionales.

Por lo anterior la crisis de los años 90 no solo es explicable por las altas tasas de interés forzadas por Alemania. La globalización de los mercados, el exceso de rivalidad generado por las nuevas tecnologías, han contribuido a que la crisis no sea meramente coyuntural, sino reflejo de cambios estructurales de la economía mundial.

La globalización tiene tres dimensiones principales:

- Financiera. La dimensión financiera de la globalización la cual se acelera en los años 70 y tuvo como factor detonante el conjunto de servicios que empezó a ofrecer a nivel internacional la banca norteamericana desde la década del 60.
- Comercial. La expansión sin precedentes del comercio mundial que se produce con posterioridad a la 2da guerra mundial.
- Política. La creación de bloques económicos regionales entre los que se destacan el mercado europeo (1992), el NAFTA, MERCOSUR, etc.¹⁷

La globalización del sector financiero y de los mercados financieros se inicia en la década del 60 cuando los bancos norteamericanos empezaron a ofertar en el exterior

¹⁷ Osorio, Manuel, *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*, pág. 34



servicios (multibanca) tales como: préstamos, gestión de divisas, negocios internacionales, valores, etc. La captación de los petrodólares en la década del 70 contribuyó en gran medida a esta globalización. Un hito fue la transformación de los mercados de divisas en mercados de 24 horas, la progresiva implantación de los mercados financieros de futuros y la desregulación y modernización de los mercados financieros nacionales.

La expansión comercial tiene como características la creciente participación después del 70, de países en desarrollo (economías emergentes) como Brasil, Hong Kong, Singapur, etc, y para 1991 el 40% del comercio mundial era intraindustrial. La expansión del comercio contribuye hasta 1970 al crecimiento de la producción mundial y a partir de 1975 se presenta una desaceleración del crecimiento del comercio mundial, propiciado por el estancamiento económico derivado de la crisis petrolera y el retorno al proteccionismo.

En materia de políticas comerciales fuera de las barreras arancelarias, las no arancelarias constituyen hoy por hoy la artillería pesada del proteccionismo.

Estas medidas no tienen nada que ver con los precios sino con las cantidades, medidas antidumping, importaciones preferenciales, etc, e inciden directamente sobre sectores específicos como la agricultura, los textiles, la siderurgia.



4.8. Características de la globalización de la economía

Las más destacadas son:

- La creciente rivalidad internacional de países y de empresas.
- La permanente aceleración de la innovación tecnológica y el avance de la ciencia.
- El proceso de la Unión Económica Europea.
- El incremento de las importaciones procedentes del sudeste Asiático.
- La creciente integración de los diferentes mercados financieros internacionales.
- La aprobación del acuerdo de libre comercio NAFTA (Usa, Canadá, México).
- La mayor cooperación económica a nivel internacional.

Todas estas características, son hechos de rabiosa actualidad que marcan un punto de ruptura en la evolución del ordenamiento económico internacional vigente hasta hace muy pocos años. Estos y otros acontecimientos de la vida económica, social y cultural son la raíz de un fenómeno de largo alcance: La globalización de los mercados que es simultáneamente causa y consecuencia del fenómeno universal de la internacionalización de las empresas.

La globalización de la vida económica afecta a las empresas de manera directa.

En primer lugar les abre nuevas oportunidades de expansión en el exterior. La creciente presencia de empresas extranjeras en mercados locales, vía exportaciones o inversión directa son un reto a las empresas locales que conlleva mayor rivalidad, incentiva la



competencia en precios y presiona de manera constante la mejora en la calidad de los productos.

La rivalidad que provoca la globalización supone no solo una caída en los precios y beneficios, sino también un exceso de capacidad productiva en muchos sectores de la economía, lo cual genera: estrechamiento de los márgenes empresariales, caída de la inversión e incremento del desempleo. De allí que los cambios que impone la globalización implican que algunos países y sus empresas mejoren o empeoren su posición económica.

El segundo reto que impone la globalización es la complejidad que añade a la dirección de las empresas; no es lo mismo administrar y comercializar dentro de las fronteras de un país, que tener presencia en los mercados internacionales con: costumbres y hábitos diferentes en el consumidor, características propias de la distribución y comercialización, legislación diferente, comportamiento propio de las economías y sus mercados, etc.

Un tercero reto es que la globalización incide en la sociedad civil al ofrecer una mayor disponibilidad de bienes y servicios que inducen a una creciente aceptación de lo foráneo, de la inversión extranjera y de nuevas tecnologías, lo cual supone un profundo cambio social y cultural.



4.9. Diferentes aspectos de la internacionalización de las empresas

Hasta hace poco la internacionalización de las empresas presentaba dos aspectos específicos: los flujos comerciales (exportaciones e importaciones de bienes y servicios) y los flujos de capital de un país a otro (inversión directa y préstamos).

Junto a estos aspectos en los últimos años han aparecido, hechos adicionales, que son los que acentúan el proceso de globalización:

- Alto endeudamiento en mercados internacionales por parte de gobiernos y empresas, debido a las restricciones crediticias internas y a la abundancia de recursos en el exterior.
- Flujos financieros procedentes del crecimiento de inversiones en cartera de corto y largo plazo, por inversores institucionales como: fondos pensionales, compañías de seguros, fondos de inversión, etc.
- Flujos financieros relacionados con el desarrollo de nuevos instrumentos financieros y cobertura de riesgos en divisas, tales como: opciones, futuros, swaps, etc.
- La internacionalización de la tecnología debido al acelerado proceso de innovación tecnológica y a sus costos, a través de: franquicias, licencias, patentes, etc.



- La importancia adquirida por la gestión del talento humano ya que las empresas se han visto forzadas a buscar y formar directivos con mentalidad internacional y capacidad de liderazgo.

4.10. Entorno económico de la internacionalización de la empresa

“El entorno económico internacional actual es cada vez más dinámico y global. Tendencias como: la creciente interdependencia entre países, la formación de bloques regionales de países, el surgimiento de economías emergentes en Asia y América Latina, los sorprendentes avances tecnológicos en diferentes sectores, configuran un entorno internacional crecientemente competitivo y cambiante.”¹⁸

La creciente globalización de los mercados se refleja en:

- De un lado en un fuerte incremento del comercio mundial en las tres últimas décadas, superando holgadamente el incremento del producto mundial.
- De otro en el auge de la inversión directa en el extranjero que ha crecido desde 1970 a tasas insospechadas.

En un entorno de estas características la internacionalización aparece como una necesidad apremiante para las empresas. Sin embargo hay que hacer notar que es un

¹⁸ Osorio, Saúl, **Revista sobre la globalización**, pág. 67



proceso difícil, complejo y costoso, que incluso puede perjudicar a la empresa que lo emprenda si esta no realiza previamente un análisis estratégico serio y riguroso antes de tomar tal decisión.

De las investigaciones que se han realizado sobre empresas exitosas en materia de internacionalización en Europa y América Latina, se destacan dos características comunes en todas ellas:

- Su clara y acertada visión del futuro
- Su predisposición al aprendizaje.

4.11. Influencias de la globalización en la región

“Comenzando el siglo XXI, se asiste a un nuevo estadio de desarrollo del capitalismo en su fase imperialista, considerada como una transformación del capitalismo monopolista de Estado, caracterizada por un nivel superior de la internacionalización del capital, que no se limita sólo a la producción, sino que abarca al comercio, las comunicaciones, el transporte, la cultura, las finanzas, los servicios, lo social, lo político e ideológico. A este proceso actual, se le nombra globalización, que no es más que una etapa superior de la internacionalización de las relaciones de producción capitalistas, donde se pone de manifiesto una fuerte interconexión e interdependencia entre las economías nacionales del sistema económico capitalista mundial. Un proceso de internacionalización que



brotan de las propias leyes y contradicciones del modo de producción capitalista y en particular de su acumulación, por lo que es un proceso objetivo e inevitable.”¹⁹

La globalización, se ha visto acelerada por diversos factores:

El desarrollo de una Revolución Científico Técnica.

El crecimiento de la exportación del capital.

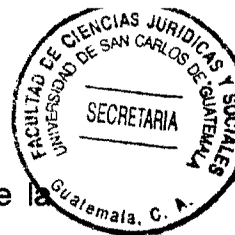
El crecimiento del comercio internacional.

El incremento de la actividad del capital financiero.

Además ha tenido en las políticas económicas neoliberales, una fuerte palanca para su expansión a todo el mundo.

Producto a una vertiginosa y novedosa revolución científico técnica, han surgido nuevas producciones: como la microelectrónica, la nuclear, la biotecnología, los nuevos materiales, los servicios han alcanzado un gran desarrollo. Estas asimilan la mayor cantidad de capital en forma directa y que son monopolio de las siete potencias capitalistas, agrupadas en los tres centros de fuerzas: EE.UU, Japón y la Unión Europea. Es característico para este estadio un cambio de ritmo de crecimiento de la actividad económica, ya no es la producción de bienes materiales, sino la de los servicios la que lleva el peso fundamental en el Producto Interno Bruto (P.I.B.) de los diferentes países: para los capitalistas desarrollados, representa las $\frac{3}{4}$ partes y para los países subdesarrollados la $\frac{1}{2}$ del P.B.I. Es decir, que los servicios, constituye uno de los

¹⁹ Osorio, Saúl, *Revista sobre la globalización*, pág. 70



sectores más privilegiados para las inversiones extranjeras directas, mientras que la producción de mercancías destinadas a satisfacer tanto las necesidades personales como productivas, tienden a disminuir relativamente.

Cabe significar, que las inversiones extranjeras directas, además de constituir un nuevo capital, vienen acompañadas de nuevo mercado, de experiencia gerencial y novedosas tecnologías, elementos tan necesarios para el crecimiento de la economía de cualquier país en los momentos actuales.

A lo expuesto, se le unen otras características económico sociales de los países subdesarrollados, que actualmente no se pueden obviar por la fuerte presencia en la Economía Mundial: se refiere a persistentes índices de inflación, desempleo, subempleo, la devaluación de la moneda nacional, privatización de la vida económica y social, explotación del trabajo infantil, diferencias salariales no a partir de lo que se aporta, sino por el sexo, la edad, la raza y la nacionalidad, una política impositiva, que agobia más a los trabajadores asalariados que a las ganancias de las transnacionales.

Están presentes además, las desigualdades económicas y sociales, el hambre, la desnutrición, el analfabetismo, altos índices de mortalidad infantil y bajo límite de vida. Tales características, se han internacionalizado junto al capital y son propias de todos los países subdesarrollados y forman parte de la vida económica y social de las capas más pobres existentes en los países capitalistas desarrollados.

En todo este contexto de la globalización, por ejemplo, la competencia monopolista se



ha especializado en presentar productos de altas tecnologías, bajos costos de producción y precios diferenciados, donde sólo tienen acceso aquellas naciones y empresas transnacionales, cuyos P.I.B. y ganancias sobrepasan el P.I.B. de los países subdesarrollados. Se ha formado una triada de poder, donde sólo pueden competir ellos mismos, quedando excluidos los países subdesarrollados. Los créditos, se otorgan por las organizaciones financieras internacionales (FMI, BM). Para los países subdesarrollados, se otorgan créditos, pero se les imponen condiciones de reformas neoliberales, que lejos de contribuir al desarrollo industrial y agrícola los somete a una dependencia económica y a una deuda externa insostenible.

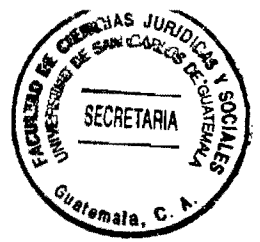
Y si por un lado, se afirma que la globalización es un proceso objetivo, producto de la acumulación, también le es inherente, el conjunto de contradicciones económicas que le han acompañado en toda su historia, es decir:

La contradicción entre la producción y el consumo, que se refleja entre la oferta y la demanda.

La contradicción entre la organización de la producción en cada empresa y la anarquía de la producción a nivel social.

La contradicción entre el objetivo de la producción capitalista y los medios para alcanzarlos.

La contradicción entre el trabajo y el capital.



La contradicción entre la clase obrera asalariada y la clase burguesa.

En la economía capitalista actual la presencia del capital extranjero para el desarrollo de la acumulación de cualquier nación, es imprescindible, récord alza de los precios de los productos básicos o por la labor especulativa de un capitalista aislado, pero resulta, que tales momentos contradictorios de la acumulación, son solo formas externas de manifestación de la agudización de la contradicción económica fundamental del capitalismo.

“En la época de la globalización, la contradicción económica fundamental del capitalismo, además, de haber adquirido un carácter internacional, está llena de las contradicciones tradicionales más la que han generado la política económica neoliberal, donde se destacan la desregulación y la privatización de la economía.”²⁰ Por un lado, la socialización de la producción es cada vez mayor, cualquier necesidad a satisfacer depende del trabajo de miles de obreros no de un país, sino de diferentes países, y por otro lado, los resultados de la producción se hacen cada vez más privados concentrándose cada vez en menos manos. Es decir, que cuando en el contexto de la globalización actual, se habla del estallido de una crisis económica de superproducción, estamos hablando de la agudización de la contradicción económica fundamental del capitalismo y no otra, y dado el nivel de internacionalización actual del capital y de todas sus leyes y contradicciones, su alcance no se limitará a un país, con extensión mundial gradual, sino que será una crisis Mundial global que además de ser internacional por

²⁰ Organización Internacional del Trabajo, manual de educación obrera las negociaciones colectivas, pág. 12



esencia, abarcará todas las esferas de la vida económica, social y política de la sociedad mundial.

Al menos, la crisis financiera en Asia, su extensión a Rusia y América Latina, con sus respectivas consecuencias económicas sociales, permite vaticinar que la crisis global ha tenido sus antecedentes, y ya comenzó. Este es un proceso de mundialización, que supone la transición del capitalismo desde una base nacional a una mundial o como la necesaria interconexión de las economías nacionales, vuelven a coincidir en que la crisis global, en las condiciones actuales es inevitable. Pensando y actuando de forma optimista, se pueden desarrollar varias acciones, para aliviar, retardar el estallido de la crisis global, pero lo que no será posible es evitar que finalmente estalle.

La globalización del capital y la aplicación de las políticas económicas neoliberales, han creado condiciones para que el estallido de la crisis económica de superproducción que se avecina tenga también carácter global. No será en un país o en un grupo de países, sino en toda la Economía Mundial y no será sólo para las finanzas, sino para todos los sectores de la vida económica y social de la humanidad.

No será producto a la caída de la bolsa o la fuga de capitales, estos sólo son sus manifestaciones. Su causa está en la agudización de la contradicción fundamental del capitalismo y en cada una de sus manifestaciones concretas e ahí la inevitabilidad de la crisis. "No habrá soluciones por separado, esta tiene que ser tan global como el propio



funcionamiento del capital y la propia crisis. El Estado tendrá que recuperar su papel de regulador y controlador de la economía y de hecho, la propiedad privada, demostrará una vez más su ineficiencia.”²¹

4.12. El consumismo en tiempos de globalización

La globalización como decíamos anteriormente es indiscutiblemente un fenómeno de nuestros días, que tiene gran influencia en muchos aspectos sobre los cuales se desarrollan las distintas sociedades contemporáneas. Mucho se puede hablar de este fenómeno, pero ahora queremos centrar nuestra atención en el consumismo, fuente fundamental de desarrollo de los sistemas capitalistas a través de un fenómeno que repercute de forma directa sobre las bases de las sociedades establecidas.

El ser humano desde su nacimiento consume como forma de satisfacción de sus necesidades básicas. Esta forma de consumo, en una primera instancia está destinada pura y exclusivamente a ese fin. Esta clase de consumo no parece ser objeto del estudio sociológico, ya que se presenta en el ser humano naturalmente, sin la intervención de factores sociales. Pero a medida que el individuo se desarrolla, a estas necesidades básicas se les suman nuevas necesidades de origen social. Todo esto implica en el individuo, una nueva necesidad de consumir, esta vez alejada de la necesidad original de satisfacción de las necesidades básicas, que comienza a generar en éste, la necesidad de consumir por razones externas a su naturaleza.

²¹ Sendra Catena, Víctor, *Introducción al derecho procesal*, pág. 68



Es esto lo que finalmente genera un nuevo tipo de consumo, al que llamaremos consumismo, plagado de factores sociales, que procuraremos estudiar a continuación.

Si enfocamos el tema basándonos pura y exclusivamente en la mercancía, veríamos a estas como simples objetos de uso que sirven como piezas de cambio, sin encerrar estas ningún valor sutil o rebuscado. Pero es evidente que la intervención del hombre en la creación de mercancías ofrece un amplio espectro de variedades que dejan su forma simple y transparente para transformarse en objetos un tanto más complejos.

Tomando en cuenta que en ocasiones los objetos se ven envueltos en formas sutiles, parecerían tener dones o cualidades naturales que son determinados socialmente y que proyectan lo que Marx define como el carácter social del trabajo. Este carácter fetichista del mundo de las mercancías es el carácter genuino y peculiar del trabajo productor de mercancías.

4.13. Consumismo global

Esta sociedad de consumo ve ampliados sus horizontes con el fenómeno de la globalización. Los mercados se agrandan y las tácticas y estrategias de los productores se proyectan a escala mundial. Nuestro mundo globalizado contribuye a rebasar las barreras espaciales, y favorecer el intercambio de mercancías. De esta forma se dilata el espectro de productos disponibles al consumidor, y así se favorece y estimula el consumo. Esto se ve reflejado en el pasaje de los viejos almacenes a las grandes



superficies que cuentan con una infraestructura tal, que proporcionan al consumidor una amplia gama de productos de diversas procedencias, calidades, precios, etc.

Cuando el consumidor se enfrenta a la góndola de un supermercado debe elegir entre productos similares que tienen diferentes orígenes, tanto nacionales como extranjeros, de esta manera el productor nacional se ve obligado a competir con productos que provienen de lugares con realidades distintas. Muchas veces esta competencia se torna desleal si tenemos en cuenta las diferencias en cuanto al precio de la mano de obra, desarrollo tecnológico, capacidad productiva etc.

Los avances tecnológicos vividos en los últimos tiempos llevaron a agilizar las comunicaciones y a proveer de un mayor dinamismo a la relación producto-consumidor (fomentando el consumo). Este es el caso de Internet en el cual el producto aparece al alcance de la mano del consumidor y se presenta como una nueva forma de acceso a un ilimitado mercado de productos. Pudiendo acceder a ellos desde nuestros hogares, acortando distancias y ofreciéndonos la posibilidad de obtener beneficios en calidad y precios. Esta moderna vía de acceso se presenta con el típico carácter global de ser problemática y contradictoria, generando integración y fragmentación. Además de requerir una mínima infraestructura como es el tener una computadora y una línea telefónica, lo cual aparecería como elemento de discriminación para aquellos sectores más carenciados, surge el tiempo como un objeto de valor, como una mercancía que será trabajada de acuerdo a las conveniencias de quienes ostentan el poder y los medios de producción.



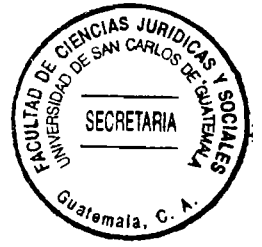
4.14 La globalización en Latinoamérica

La volatilidad de los flujos de capitales característica de la tercera fase de globalización se ha reflejado en América Latina en una acentuada inestabilidad del crecimiento económico. Por lo tanto, las autoridades han tenido problemas para garantizar la estabilidad real de las economías frente a las acentuadas variaciones de la liquidez internacional. Esto refleja no sólo problemas propios del manejo macroeconómico procíclico que se ha tendido a generalizar en la región, sino también la ausencia de una institucionalidad financiera internacional apropiada, que ayude a corregir la inestabilidad de los mercados financieros y las enormes asimetrías que caracterizan el desarrollo financiero y el comportamiento macroeconómico de los países desarrollados y en desarrollo.

Durante el decenio de 1970, la expansión del crédito internacional permitió a las economías crecer con elevados déficit en cuenta corriente de la balanza de pagos y estructuras de gastos y precios relativos insostenibles, que culminaron en la crisis de la deuda. En los años ochenta, el paso de una transferencia neta de recursos positiva, a una transferencia notablemente negativa se tradujo en una década perdida en materia de desarrollo económico. La expansión del producto, a una tasa media anual de 5.6% en los años setenta, fue seguida por graves crisis externas, fiscales y financieras, que condujeron a la adopción de una serie de programas de ajuste y estabilización, que ejercieron una importante influencia en el crecimiento del PIB regional (1.2% anual).



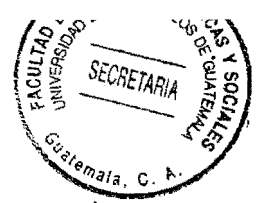
En los años noventa, el renovado pero volátil acceso a los flujos internacionales de capitales dio origen a ciclos breves de crecimiento, interrumpidos por períodos de desaceleración o franca recesión. La consecuencia neta fue un crecimiento regional inestable y mediocre, del 2.9% anual en promedio entre 2003 y 2006. Aunque notables por sí mismos, los logros en materia de control fiscal, reducción de la inflación y aumento de la credibilidad en las autoridades macroeconómicas, no se han traducido, por lo tanto, en procesos de crecimiento económico dinámicos y estables en la mayoría de los países de la región.





CONCLUSIONES

1. La falta de una política salarial competitiva hace que los trabajadores tengan que estar en una búsqueda constante de un mejor empleo, lo que provoca inestabilidad laboral y que los empleados mejor capacitados abandonen las empresas porque los salarios no satisfacen las necesidades de estos y sus familias, desvirtuando la Filosofía que inspira a los Considerandos del Decreto 14-41 Código de Trabajo, incumpliendo las normas desarrolladas en el mismo cuerpo legal, que tienen carácter tutelar de los trabajadores, en lo que se refiere a fines del salario; como tampoco puede mantenerse un alto nivel de empleo en el país.
2. La inestabilidad laboral que actualmente vive la clase trabajadora no permite al trabajador y a su familia obtener un mínimo de condiciones de vida estable, lo que se ve reflejado en la economía de la sociedad en general, en detrimento de la calidad de vida de los estratos sociales medios y bajos, que debido a la condición laboral mencionada no están en condiciones de tener acceso a los avances que a diario se producen en el mundo.
3. La violación de los principios constitucionales en materia laboral por parte de los empleadores, repercute en un alto índice de desempleo nacional porque no se da empleo o se despide a mujeres embarazadas, ciegos, minusválidos y personas con deficiencias síquicas o sensoriales también a



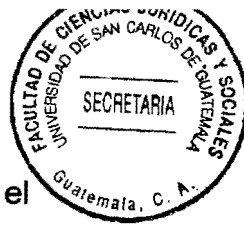
60 años a quienes no se les hace efectivo el respaldo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala que incluye la igualdad de salario, la jornada de trabajo, entre otras garantías contenidas en el Artículo 102; así también la garantía contenida en el Artículo 28 de nuestra Carta Magna en lo que se refiere al Derecho de Petición.

4. La pérdida de personal calificado incurre en la inestabilidad empresarial en el aspecto económico como en la competitividad ya que la globalización exige que las empresas cuenten con empleados de experiencia y conocimiento del giro de las empresa, para obtener máximos resultados de productividad y competitividad; todo en beneficio del empleador como del trabajador; ya que la empresa pierde la fuerza de trabajo conocedora y preparada en su actividad principal, en la que se h invertido tiempo y dinero, a su vez el trabajador no mantiene continuidad en su relación laboral, frenando su crecimiento económico y personal, provocando inseguridad empresarial y laboral.



RECOMENDACIONES

1. Las empresas que pretendan mantener trabajadores altamente capacitados deberán establecer una verdadera política salarial competitiva, donde los trabajadores que mejor se capaciten y obtengan determinados avances, tanto en educación como en producción puedan ser remunerados de una mejor manera, para que se puedan cumplir las expectativas que estos se han fijado en la satisfacción de sus necesidades de orden material, familiar moral, cultural, de salud, entre otras y podre así mantener un nivel de vida acorde a sus deseos a través del salario.
2. Los empleadores deben fomentar la estabilidad laboral para los trabajadores respetando la continuidad de la relación de trabajo que establece el Artículo 26 del Código de Trabajo, tanto en el sector público como en la iniciativa privada, incentivando al trabajador con políticas salariales acordes a sus necesidades, procurando una mejor relación laboral para lograr óptimos resultados en la productividad empresarial y en la satisfacción personal del empleado.
3. El Órgano Jurisdiccional deberá desarrollar procedimientos prácticos y ágiles, procurando que el tramitar las demandas de los trabajadores se le dé la debida celeridad, atendiendo al principio de tutelaridad y protección de la parte más débil y que nos lleven a una rápida solución de controversias al momento de darse una terminación de contrato de trabajo, porque en la práctica en los tribunales, el



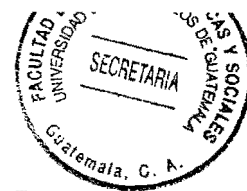
práctica en los tribunales, el trámite es muy lento para que así el desempleado reciba pronto el monto de sus prestaciones laborales, pudiendo a la brevedad posible, satisfacer sus más urgentes necesidades.

4. Que el Estado inspirado en el carácter normativo conciliatorio de la normativa laboral, impulse la aplicación del contenido en el Decreto 1441 Código de Trabajo, para garantizar la continuidad de la relación de trabajo, fortalecer la estabilidad laboral y empresarial, dándole seguimiento a los conflictos surgidos en la prestación del servicio, a favor del empleador, por parte de las autoridades administrativas del trabajo para lograr la competitividad y productividad a nivel nacional e internacional logrando mantener trabajadores altamente calificados en beneficio de empresarios y trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA



- ALLOCAT, Amadeo, **Derecho colectivo laboral**, 3ª.ed. Buenos Aires Argentina, (s.e.), 1989.
- BAYLOS CRUZ, Antonio, **Introducciones al derecho procesal laboral**, Madrid España , Ed. Trotta, 1992.
- BAYON CHACÓN, Gaspar y Eugenio Pérez Botija, **Manual de derecho del trabajo** volúmenes I y II, 8ª ed., Madrid, España , (s.e.), 1980.
- CABANELLAS, Guillermo, **Derecho de los conflictos laborales**, Buenos Aires Argentina, bibliográfica Omeba, 1979.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio, **Derecho colectivo del trabajo**, 2ª.ed. Guatemala, litografía Orión, diciembre 1998.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho sustantivo individual y colectivo**, (s.l.i.), Litografía Orión 1999.
- DE BUEN L., Néstor, **Derecho del trabajo**, (s.l.i.), Ed. Porrúa, S.A. 1976.
- DE LA CUEVA, Mario, **Derecho Mexicano del trabajo**, tomo II, 4ª ed., Distrito Federal, México, Ed Porrúa, S.A., 1985.
- FERNÁNDEZ M., Luís, **Derecho laboral guatemalteco**, 3ª. ed., Guatemala C.A., Ed. Oscar de León Palacios, 2002.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario, **El derecho de huelga en Centroamérica**, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, USAC, Guatemala, 1978.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal laboral**, Ed. Universitaria de Guatemala, Colección M.L. Larrave, No. 7, (s.f.)
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Derecho laboral guatemalteco**. Derecho latinoamericano del trabajo tomo I, Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Derecho. 1974, Dirección General de Publicaciones.
- MANSILLA, Pablo Alberto Tesis **Los contratos de trabajo**, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales Universidad de San Carlos de Guatemala, 2005.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo, **Derecho del trabajo**, 15ª ed., Madrid España, Ed. Tecnos, 1994.



OSSORIO, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, Buenos Aires Argentina, Ed. S.R.L., 1979.

OSORIO, Saúl, **Revista sobre la globalización**, Guatemala, Facultad de Ciencias Económicas IES. (s.f.)

Organización Internacional del Trabajo, **Manual de educación obrera las negociaciones colectivas**, Oficina internacional del trabajo, Ginebra, (s.f.).

RAMÍREZ, José Felix, Tesis **Derecho de trabajo**, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales Universidad de San Carlos de Guatemala, 2003.

SENDRA CATENA, Víctor, **Introducción al derecho procesal**, Madrid España, Ed. Tirant Lo Blanch, 1992.

Legislación

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

Código de Trabajo. Decreto 1441 de El Congreso de la República de Guatemala.