

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

**INCIDENCIAS DE LA GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA  
CON EL DERECHO LABORAL**



y los Títulos Profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, Agosto del 2000

## **AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR**

RECTOR:	Lic. Gonzalo de Villa y Vásquez, S.J.
VICERRECTORA ACADEMICA:	Licda. Guillermina Herrera de Peña
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO:	Ing. Hugo Eduardo Beteta Méndez-Ruiz
SECRETARIO:	Lic. Renzo Lautaro Rosal
DIRECTOR FINANCIERO:	Ing. Carlos Vela Schippers
DIRECTOR DE PROYECTOS:	Lic. Luis Felipe Cabrera Franco
DIRECTOR ADMINISTRATIVO:	Arq. Victor Leonel Paniagua Tomé

## **AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES**

DECANO:	Lic. Mario Roberto Fuentes Destarac
VICE-DECANO:	Lic. Rodrigo Rosenberg Marzano
SECRETARIA:	Licda. Rita Moguel Luna
JEFE ADMINISTRATIVO:	Lic. Werner Iván López Gómez
JEFE DEL AREA PRIVADA:	Lic. Ricardo Sagastume Vidaurre
JEFE DEL AREA PUBLICA:	Lic. Jorge Gonzalo Cabrera Hurtarte
JEFE DEL AREA PROCESAL:	Lic. Jorge Estuardo Ceballos Morales
JEFE DEL AREA HUMANA:	Lic. Luis Eduardo Rosales Zimmerman
REPRESENTANTES DE CATEDRATICOS:	Licda. Aída Franco Cordon Licda. Ana Elly López de Bonilla
REPRESENTANTES ESTUDIANTILES:	Bach. José Domingo Paredes Morales Bach. Jullisa Saramaría Estrada Artola
COORDINADORA DE PROGRAMA DE POSTGRADO:	Licda. Carmen María Gutiérrez de Colmenares
ENCARGADO DE LA MAESTRIA EN DERECHO ECONOMICO - MERCANTIL:	Lic. Rudi Achtmann Peláez
COORDINADORA DE LA CARRERA TECNICO OFICIAL INTERPRETE:	Licda. Catalina Katz Ungar
DIRECTOR DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS:	Dr. Luis Felipe Polo Gálvez
DIRECTORA DEL BUFETE POPULAR:	Licda. Claudia Patricia Abril Hernández

**TRIBUNALES QUE PRACTICARON LA EVALUACION  
COMPRESIVA  
(EXAMEN TECNICO PROFESIONAL)**

**AREA DE DERECHO SUSTANTIVO**

Dr. José Adolfo Reyes Calderón  
Lic. Adrián Sagastume Loc  
Lic. Alfonso García Girón

**AREA DE DERECHO PROCESAL**

Dr. José Adolfo Reyes Calderón  
Licda. Martha Rozzoto de Monterroso  
Licda. Marieliz Lucero Sibley

**AREA DE NOTARIADO Y CONTRATACION:**

Licda. Aida Franco Córdón  
Lic. José Gudiel Toledo Paz  
Lic. Sergio Mijangos Penagos

**TRIBUNAL QUE PRACTICO LA DEFENSA PRIVADA DE TESIS**

Lic. Jorge Gonzalo Cabrera Hurtarte  
Lic. Raúl Alfredo Pimentel Afre  
Lic. Luis Carlos Aguilar Paiz



16 calle 13-25 zona 10, ciudad de Guatemala, Guatemala, C. A. (01010)  
PBX/FAX: (502) 366-7065  
Tele-Escucha 360-3636  
E-Mail: [abogadostv@guate.net](mailto:abogadostv@guate.net) Internet: [www.tv.dhs.org](http://www.tv.dhs.org)

Lic. Jose G. Toleado Paz

Lic. Augusto Valenzuela Herrera

Licda. Maria Rodriguez Lopez

Guatemala. 18 de mayo del 2000

Licenciado  
Mario Fuentes Destarac  
Decano  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad Rafael Landivar  
Ciudad

Estimado Licenciado:

En cumplimiento de lo dispuesto por el honorable Consejo de la Facultad en el punto trigésimo noveno del acta número 11-97 de la sesión celebrada el 24 de julio de 1.997, procedí a asesorar el trabajo de tesis de la alumna **Karen Jaquelina Sierra Castillo** titulado **"INCIDENCIAS DE LA GLOBALIZACION ECONOMICA CON EL DERECHO LABORAL"**.

Para el efecto se desarrolló un programa de actividades, que incluyó diversas sesiones, trabajo de investigación por parte de la alumna y entrevistas que se realizaron con personas relacionadas con el tema en mención, habiéndose efectuado algunas correcciones sugeridas por mí.

El trabajo de tesis aborda el problema en el ámbito laboral que se deriva del fenómeno económico más importante del siglo XX: La globalización de las economías.

La tesis mencionada es un aporte a la bibliografía en materia laboral que en nuestro medio es tan escasa, especialmente relacionado con el tema de la Globalización Económica, en virtud de lo novedoso del mismo.

En tal virtud estimo que dicho trabajo reúne los requerimientos establecidos por nuestra facultad, por lo que procede continuar con el trámite correspondiente.

Sin otro particular, atentamente.

Lic. Augusto Valenzuela Herrera

CORRESPONSALES

Chile, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Houston, Los Angeles, Madrid, Miami, México, Nicaragua, New York y Panamá



Universidad Rafael Landívar  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

## INFORME

Reg. No. D-562-00

La infrascrita Secretaria de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Rafael Landívar tuvo a la vista el expediente del trabajo de tesis de la estudiante **KAREN JAQUELINA SIERRA CASTILLO**, titulado "**INCIDENCIAS DE LA GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA CON EL DERECHO LABORAL**"; del cual emite el informe siguiente: 1) El siete de enero de mil novecientos noventa y siete, la alumna mencionada presentó solicitud pidiendo aprobación del tema y plan de su tesis; solicitud que, previo dictamen del Jefe de Area Pública, fue aprobado por el Consejo, habiéndose nombrado asesor de la tesis al Licenciado **Augusto Valenzuela Herrera**. 2) Concluido el trabajo de tesis, el asesor rindió dictamen con fecha dieciocho de mayo del año dos mil, recomendando la aprobación del mismo. 3) El siete de julio del año dos mil, fue practicado el examen de defensa privada de tesis, por el tribunal que estuvo presidido por el Licenciado **Jorge Gonzalo Cabrera Hurtarte**, y los vocales Licenciados **Raúl Alfredo Pimentel Afre** y **Luis Carlos Aguilar Paiz**. Según el acta del examen, el tribunal examinador **RESOLVIÓ** que el trabajo quedaba en proceso de correcciones, y señaló las reformas exigidas. 4) De acuerdo con el informe de fecha veintiuno de agosto del año dos mil del Tribunal Examinador informo al Consejo haber tenido a la vista el nuevo Texto de la Tesis con inclusión de las correcciones requeridas a la alumna por cuya razón, **APROBÓ** el Examen de Defensa Privada de Tesis. En virtud de lo anterior ésta Secretaría solicita a la Decanatura la autorización de la orden de impresión de la tesis titulada "**INCIDENCIAS DE LA GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA CON EL DERECHO LABORAL**", elaborada por la alumna **KAREN JAQUELINA SIERRA CASTILLO**. Guatemala, veintidós de agosto del año dos mil.

Sin otro particular, aprovecho para suscribirme de usted, atentamente,

  
Licda. Rita Moguel Luna  
Secretaria



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales



Universidad Rafael Landívar  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

En la ciudad de Guatemala, siendo las diecinueve horas en punto del día veintitrés de agosto del año dos mil, en la oficina de la Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Rafael Landívar, el señor Decano de la Facultad, Licenciado **MARIO ROBERTO FUENTES DESTARAC**, resolvió:

**PUNTO UNICO:** De conformidad con el informe rendido por la Secretaria de esta unidad Académica de fecha veintidós de agosto del año dos mil y habiéndose cumplido con todos los requisitos establecidos para el efecto se autoriza la impresión de la tesis titulada "**INCIDENCIAS DE LA GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA CON EL DERECHO LABORAL**", elaborada por la alumna **KAREN JAQUELINA SIERRA CASTILLO**.

  
**Lic. Mario Roberto Fuentes Destarac**  
Decano



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales



Universidad Rafael Landívar  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

**LA SECRETARIA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
TRANSCRIBE LA RESOLUCIÓN DE DECANATURA DE FECHA VEINTITRÉS  
DE AGOSTO DEL AÑO DOS MIL EL QUE LITERALMENTE DICE:**

"En la ciudad de Guatemala, siendo las diecinueve horas en punto del día veintitrés de agosto del año dos mil, en la oficina de la Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Rafael Landívar, el señor Decano de la Facultad, Licenciado **MARIO ROBERTO FUENTES DESTARAC**, resolvió:

**PUNTO UNICO:** De conformidad con el informe rendido por la Secretaría de esta unidad Académica de fecha veintidós de agosto del año dos mil y habiéndose cumplido con todos los requisitos establecidos para el efecto se autoriza la impresión de la tesis titulada **"INCIDENCIAS DE LA GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA CON EL DERECHO LABORAL"**, elaborada por la alumna **KAREN JAQUELINA SIERRA CASTILLO.**"



Licda. Rita Moguel Luna  
Secretaria



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

## **DEDICATORIA**

**A DIOS Y A LA VIRGEN SANTISIMA**

**A MIS PADRES:**

GERMAN SIERRA SORIA  
CASTA LUZ CASTILLO RAMÍREZ

**A MI ESPOSO:**

LIC. JOSÉ DOMINGO VALENZUELA  
HERRERA

**A MIS HERMANAS:**

PATRICIA Y LISBETH

**A MIS SOBRINOS:**

GERMAN ANTONIO, ALVARO JAVIER Y  
JOSUE DAVID

**A MI FAMILIA POLITICA**



# INDICE

INTRODUCCION	1
CAPITULO I	
GENERALIDADES DE LA GLOBALIZACION	
1. Definiciones	4
2. Causas de la Globalización	5
3. Impulsores de la Globalización Industrial	6
4. Palancas de la Estrategia Global	8
5. Beneficios de la Estrategia Global	9
CAPITULO II	
DERECHO DEL TRABAJO	
1. Concepto	12
2. Naturaleza Jurídica	13
3. Principios del Derecho del Trabajo	13
CAPITULO III	
FILOSOFIA EMPRESARIAL EN EL SIGLO XXI E INCIDENCIAS DE LA GLOBALIZACION ECONOMICA	
1. Capital y trabajo	16
2. El tema laboral incluido en la OMC	16
3. Centroamericanos diseñan estrategias laborales para la Globalización	17
4. Filosofía empresarial e incidencias negativas de la Globalización en el ámbito del trabajo	18
• Ausentismo e inestabilidad	
• Descontento laboral	
• Malas condiciones de trabajo	
• El desempleo	

5. Alternativas de solución a las incidencias	21
i. El empleo	
ii. Filosofía de la empresa	
iii. Óptimas condiciones de trabajo y recreación	
iv. Descontento	
v. Estabilidad en el trabajo	
6. Modalidades de Contratos de Trabajo derivados de la Globalización	23
7. Flexibilización	29
8. Factores que modifican los efectos de la Globalización	34
CONCLUSIONES	38
RECOMENDACIONES	40
BIBLIOGRAFIA	42
ANEXO I	45
ANEXO II	51

## INTRODUCCION

El mundo está cambiando, está viviendo un proceso irreversible del nuevo milenio, y que países como Guatemala no están al margen de los procesos de transformación. Los cambios más drásticos y evidentes se están suscitando en áreas como las fronteras geográficas y políticas, la economía, la ciencia y la tecnología y a esta serie de cambios y transformaciones se le ha llamado globalización. Es por eso que debemos adecuar este nuevo concepto económico con nuestro andamiaje legal debido a que éste debe de consolidarse, quiera o no, con el recurso humano.

El tema es sumamente interesante debido a que todo profesional debe de estar actualizado, y debe de poseer un mínimo de conocimiento sobre las modernizaciones que se van suscitando. Interesa a toda la población el presente tema, ya que constituye un reto a la economía e importa, ya que no sabemos cuáles serán sus resultados.

Se deben analizar las incidencias de la globalización en el Derecho de Trabajo con el fin de proteger a los trabajadores en esta nueva economía. La globalización económica es la apertura de fronteras comerciales y el Derecho de Trabajo es el conjunto de normas positivas y doctrinarias que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores. Lo que se pretende es conscientizar a la población obrero patronal de las ventajas y desventajas que una nueva economía conlleva.

En el ámbito laboral, la globalización de la economía, ha tenido diversas incidencias; en el mercado de trabajo los niveles de desempleo y de salarios dependían de la demanda interna de

bienes y servicios.

El presente trabajo de tesis pretende demostrar la relación de la nueva tendencia económica como lo es la globalización con el Derecho Laboral, ya que a raíz de la relación existente tendremos que enfrentar un nuevo reto para el mejoramiento o reforzamiento de nuestra legislación laboral.

Se hace necesario sustituir el antiguo esquema por un nuevo patrón de conducta laboral, que corresponda a las necesidades actuales y que sobre la base del entendimiento mutuo, satisfaga las expectativas de todos los ejes de producción, utilizando mecanismos de entendimiento.

Es importante indicar que si la naturaleza de la norma laboral es la de ser eminentemente de **carácter social**, estaría mal, el negarle la oportunidad de que la misma brote del consenso del capital y trabajo, aunado al hecho de que independientemente la globalización es una corriente económica moderna, esta nunca puede dejar de lado la faceta humana que está inmersa en la misma.

Es fundamental que en el ámbito laboral, se tome conciencia del proceso de globalización económica y social que el mundo viene experimentando desde hace más de una década y que asumamos actitudes favorables a realizar todos aquellos cambios que nos conduzcan a mejorar nuestra capacidad y calidad de producción, y con esto resulta imperativo, hacerle frente al desafío de la competencia, asumiendo una actitud decidida, en un ambiente macroeconómico estable y caracterizado por reglas claras, para el desempeño fehaciente de nuestra actividad económica frente a la económica mundial del futuro cercano.

Es importante que dentro del presente trabajo se señale que uno de los principales puntos, objeto de protección de los trabajadores en los acuerdos de integración, se concentra en los derechos laborales fundamentales; no obstante que hay, otros aspectos del mercado de trabajo y de las relaciones laborales que resultan afectados tales como: empleo, salarios, seguridad social, etc.

En ese sentido los procesos de integración económica deberán desarrollarse sobre la base del cumplimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores, entre ellos: la libre elección del trabajo, la no discriminación por motivos de sexo, raza, religión, etc., la libertad sindical y la negociación colectiva.

En consecuencia, se puede estimar que el fin del milenio marca necesariamente una nueva era en el ámbito de las relaciones laborales en nuestro país y se considera que es importante que se establezcan bases de un nuevo sistema de comunicación entre el sector obrero-patronal.

# CAPITULO I

## GENERALIDADES DE LA GLOBALIZACIÓN

### 1. Definiciones.

Es un poco difícil poder encontrar una definición de globalización económica claro, esto se puede deber a lo moderno del concepto Globalización Económica: Según Luis Pazos *“bienes y servicios que antes se comercializaban localmente, o en su país se intercambian mundialmente.”* (Artículo de Prensa Libre de fecha 17 de diciembre de 1993). Al hablar del término globalización económica se describe lo que sería una integración económica mundial y es por eso que del anterior concepto se puede decir, que incluye una gran variedad de bienes y servicios.

Otro concepto: *“La Globalización consiste en la apertura de fronteras comerciales a todo nivel.”* (Enlace. Cámara de Comercio de Guatemala, septiembre de 1992). Esto significa que se busca la apertura de fronteras por medio de la reducción de restricciones de importación, así como de exportación. Lo que se pretende es un mercado global donde cada país se especialice en producir y exportar los productos para los cuales tiene ventaja competitiva. Esto nos lleva a consumir productos de mejor calidad a mejor precio.

En el Programa de Gobierno de nuestro país 1996 - 2000 se conceptualiza el proceso de globalización como:

*“La presente revolución de la tecnología y la información hacen a las economías más interdependientes, reduciendo la importancia de las fronteras y acercando los mercados*

*locales e internacionales* “ (Programa de Gobierno 1996-2000, Secretaría General de Planificación, junio 1996, página 132)

Como se puede observar ha sido previsto en el programa de Gobierno, debido a que se contempla como un camino de dos vías, tales como el aprovecharse de este proceso e insertarse en la economía mundial o bien aislarse y permanecer como país pobre y subdesarrollado.

En el plan de Gobierno referido se previeron factores básicos que determinan una economía de crecimiento sostenido, enumerando los siguientes:

- a) estabilidad macroeconómica;
- b) clima de inversión;
- c) política comercial;
- b) competitividad y productividad (es aquí en donde se puede encontrar el mejoramiento de recursos humanos junto con la innovación tecnológica);

## 2. Causas de la Globalización

La globalización económica se debe a que el mundo se está dirigiendo hacia una economía de mercado pura. Dentro de las causas principales de la globalización se puede encontrar la Ley de la Ventaja Comparativa esto quiere decir que cuando un país se especializa en la producción de un bien, la producción total mundial de cada bien necesariamente se incrementa, con el resultado de

obtener un beneficio.

### 3. Impulsores de la Globalización Industrial

Existen cuatro grupos de impulsores que abarcan todas las condiciones críticas que afectan a la potencia de globalización. Los impulsores son en la mayor parte incontrolables para el negocio mundial. Los cuatro grupos para George S. Yip que se desprenden como impulsores de la globalización y lo que abarca cada uno de ellos:

#### a) DE MERCADO

a.1 Nivelación de ingreso per cápita entre naciones industrializadas;

a.2 Nivelación de estilos y gustos;

a.3 Aumento de viajes, que crea consumidores mundiales;

a.4 Organizaciones que empiezan a comportarse como clientes globales;

a.5 Crecimiento de canales globales y regionales, como acuerdos entre grandes empresas;

a.6 Establecimiento de marcas mundiales;

a.7 Movimiento para desarrollar publicidad global.

#### b) IMPULSORES DE COSTO

b.1 Esfuerzo continuo por lograr economías de escala;

b.2 Innovación tecnológica acelerada;



b.3 Avances en transporte;

b.4 Surgimiento de países recién industrializados con capacidad productiva y bajos costos de mano de obra;

b.5 Costo creciente de desarrollo de producto con respecto a la vida en el mercado.

#### c) IMPULSORES GUBERNAMENTALES

c.1 Reducción de barreras arancelarias;

c.2 Reducción de barreras no arancelarias;

c.3 Creación de bloques comerciales;

c.4 Decadencia del papel de los gobiernos como productores y clientes;

c.5 Privatización de economías antes dominadas por el Estado;

c.6 Transformación de los sistemas cerrados comunistas en economías abiertas de mercado.

#### d) IMPULSORES COMPETITIVOS

d.1 Aumento continuo del volumen del comercio mundial;

d.2 Conversión de más países en campos de batalla competitivos claves;

d.3 Aumento de propiedad de las corporaciones por adquirentes extranjeros;

d.4 Crecimiento de redes globales que hacen interdependientes a los países en industrias particulares;

d.5 Más compañías se globalizan en vez de permanecer nacionalmente centradas;

d.6 Aumento de la formación de alianzas estratégicas globales.

#### e) OTROS IMPULSORES

e.1 La revolución de la informática y de las comunicaciones;

e.2 Globalización de los mercados financieros;

e.3 Mayor facilidad para viajes comerciales;

#### 4. Palancas de la Estrategia Local

Del utilizar adecuadamente las palancas que existen en la Globalización depende el éxito de una economía, las palancas que se pueden encontrar son:

- Participación de mercado

Esto es la elección de países, los cuales serán los mercados en los que se pueda participar y negociar.

- Productos y servicios

Esto se refiere a los productos y servicios que deben de adaptarse a las necesidades locales y si hablamos en términos de globalización al estandarizar algún producto y se introduce a un mercado solo se debe de hacer un mínimo de adaptación local.

- Localización de actividades

En una estrategia multilocal hay que tomar la decisión de saber donde ubicar cada una de las actividades de las que se quiere formar cadena.

- Marketing

Es el sistema de utilizar las mismas marcas registradas, los mismos anuncios publicitarios en diferentes países.

- Medidas Competitivas

Las que deben tomarse en todos los países a los que se intenta introducir un producto.

## 5. Beneficios de la Estrategia Global

Con una buena estrategia global se pueden lograr beneficios, tales como:

- Reducción de costos;
- Calidad mejorada de productos y programas;
- Más preferencia de los clientes;
- Mayor eficacia competitiva.

Con las estrategias y los beneficios de la globalización es importantísimo que los empresarios estén conscientes de cuáles son las oportunidades y las debilidades que presenta el mercado y los cambios constantes que se susciten.

La globalización lleva a trabajar en mercados abiertos con mayores niveles de competencia. A partir de este hecho traslada a los empresarios a enfrentarse a mayores exigencias de los

consumidores de sus productos, ya que se espera que los productos sean de alta calidad y de bajo precio, al mismo tiempo que sean productos con características innovadoras.

Al preguntarse ¿cómo puede Centro América incorporarse a la economía global?, el columnista Luis Alberto Figueroa al escribir sobre este tema en un matutino del país sugiere que se tengan en cuenta los siguientes aspectos:

- ✓ Política fiscal: seguir una política de austeridad, dirigida a reducir los déficit fiscal y cuasifiscal por medio de fórmulas creativas para atacar las causas de este último;
- ✓ Política monetaria, cambiaria y fórmulas: en cuanto mantener las tasas de cambio reales en los países de la región y aprovechar que las tasas de intereses no desestimulen la producción;
- ✓ Política comercial: esto consiste en una competencia equitativa entre productores extranjeros y nacionales;
- ✓ Promoción de exportaciones e inversiones: se logra a través de la desmonopolización de los servicios del Estado para hacer eficiente la infraestructura, mejorar el acceso a mercados, por medio de acuerdos de libre comercio negociados regionalmente, contar con políticas de desarrollo de los recursos humanos, científicos y tecnológicos y agilizar los trámites administrativos;
- ✓ Política laboral: en cuanto lograr que los sectores laboral y productivo lleven de la mano una

modernización en beneficio de la productividad y la calidad; que la legislación laboral sea orientada hacia la productividad y que la seguridad social sea de beneficio real para todos los trabajadores asegurándoles su inversión misma.

## CAPITULO II

### DERECHO DEL TRABAJO

#### 1. Concepto

El Derecho de Trabajo o el Derecho del Trabajo como indistintamente se quiera llamar cumple con una función primordial dentro de la economía de una empresa y no se diga dentro de un país, tal como lo define el tratadista Guillermo Cabanellas al decir:

*“Esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinarias referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en sus aspectos legales contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la Economía; donde el Estado como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción.”* (Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo II, página 596)

Con este concepto se puede observar que el Derecho de Trabajo tiene una íntima relación entre el capital y la mano de obra, sin dejar atrás al Estado como un ente fiscalizador o mejor dicho en otras palabras como un elemento conciliador; con esto se quiere decir que existe la trilogía laboral. Se puede apreciar las partes que lo componen: a) capital; b) trabajo; y c) el Estado.

Ernesto Krotoschin afirma: *“El Derecho del Trabajo es el conjunto de los principios y de las normas jurídicas (heterónomas y autónomas) destinadas a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la vida social, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores al*

*servicio de empleadores (o como miembros de una comunidad socialista de trabajo) comprendiendo todas las ramificaciones que nacen de esta relación)”*

## 2. Naturaleza Jurídica.

La determinación de la rama jurídica a que pertenece el Derecho Laboral, es importante por cuanto dependiendo de su ubicación así se aplicarán los criterios para su interpretación.

Afirmando pues lo que el Código de Trabajo, decreto 1441 en el considerando IV inciso e) establece: "el derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo".

Se constata que el Derecho de Trabajo es un derecho eminentemente social debido a la identidad y evolución del concepto de clases sociales relacionadas con la identidad del trabajo. Asimismo el derecho social, tiende a mejorar las condiciones de vida de los trabajadores considerándolos en su realidad concreta dentro del grupo social respectivo.

## 3. Principios del Derecho del Trabajo

Son varios los principios que inspiran al derecho de trabajo, ya debido a que constituyen bases sobre las cuales descansa el Derecho Laboral.

a) Principio de Tutelaridad

La protección del trabajador constituye la razón de ser del Derecho Laboral. La legislación guatemalteca establece que la tutelaridad “trata de compensar la desigualdad económica de éstos (los trabajadores), otorgándoles una protección jurídica preferente”, y más adelante señala que “el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación” (Incisos a) y f) del cuarto considerando del Código de Trabajo, decreto número 1441 del Congreso de la República)

La tutelaridad es un principio que sustenta todas las ramas de esta disciplina. En el derecho colectivo se ha llegado a cuestionar sobre la aplicabilidad de este principio ya que en cierta medida limita la libre negociación.

b) Principio Evolutivo

Al decir que el Derecho Laboral es evolutivo se está afirmando que se encuentra en un constante movimiento. Este derecho es mutante, progresista, ya que está llamado a modificarse a cada momento en la medida que dichos cambios signifiquen mejoras para los trabajadores.

c) Principio de Obligatoriedad

En el Derecho de Trabajo se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen límites, independientemente de los acuerdos contractuales.

d) Principio de Realismo



Este principio se refiere a que el derecho laboral debe de ponderar con objetividad las diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo. Es así como en la Constitución Política de la República en su artículo 103 prescribe que las leyes laborales “atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes” (Constitución Política de la República de Guatemala, artículo 103).

e) Principio de Sencillez

El proceso de trabajo se caracteriza porque sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas. Es así como en el considerando V del Código de Trabajo se establece que: “el conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de formalismos”, esto se enunció por el hecho de poder administrar una justicia pronta y cumplida.

f) Principio Conciliatorio

En los considerandos del Código de Trabajo se invoca “una mayor armonía social”. Con este principio no se pretende ahondar en las diferencias sino destacar las coincidencias por el hecho de que existen pasajes del vínculo laboral en que se dan intereses encontrados entre las partes.

# **FILOSOFÍA EMPRESARIAL EN EL SIGLO XXI**

## **E INCIDENCIAS DE LA GLOBALIZACION**

### **1. Capital y trabajo**

Del tema que se trata es necesario hacer un breve análisis de los problemas económico sociales, Manuel Rafael Ayau, explica que se ha generalizado la creencia de que el capital sólo puede beneficiarse sacrificando a los trabajadores, y lo mismo en el otro sentido, que los trabajadores sólo podrán prosperar a expensas de los patronos, y que a partir de ese punto nacen las luchas sociales entre el trabajo y el capital. Lo anterior no es verdad, pues la realidad es que ambos se benefician únicamente cuando, sujetos a la dirección del empresario, satisfacen las necesidades de los cuatro factores indispensables para el consumo: 1o. Consumidor, 2o. Trabajador, 3o. Capital, 4o. Empresario.

En ningún momento debe existir problema entre la relación capital y trabajo. El verdadero problema está en quién será el dueño del capital: la comunidad a través de un gobierno, o los que lo produjeron o adquirieron legalmente, en un régimen de propiedad privada. En cualquier caso, el capital es únicamente un instrumento necesario para el progreso.

### **2. El tema laboral incluido en la reunión ministerial de la Organización Mundial de Comercio (OMC)**

En las reuniones realizadas por la Organización Mundial de Comercio, Estados Unidos de América, Francia y Noruega fueron de los Estados que insistieron en la propuesta de que en las nuevas tendencias económicas existen abusos laborales, tales como el pago de bajos salarios, explotación infantil o femenina y que estos tópicos debían de ser regulados por la OMC, ya que los países industrializados pretendían atacar la competitividad que se logra por medio de la mano de obra barata, la cual ha procurado a los asiáticos un crecimiento económico.

Lo resuelto por la OMC fue que, al hablar siempre de trabajo el ente que atenderá ese tipo de problemas será la Organización Internacional de Trabajo (OIT).

### **3. Centroamericanos diseñan estrategias laborales para globalización**

En el bloque centroamericano y del caribe preocupado por ser participativo en la globalización, se reunieron los directores de instituciones de formación profesional, teniendo como único fin diseñar estrategias para enfrentar la globalización y ser proactivos en cuanto a la creación de nuevas profesiones y ocupaciones que surgen de la globalización económica.

El objetivo es diseñar nuevos planes de formación laboral apoyados de los avances tecnológicos, es decir que los avances tecnológicos los puedan alcanzar y aprovechar la mayoría de la población.

#### **4. Filosofía empresarial e incidencias negativas de la globalización en el ámbito del trabajo**

Es importantísimo estar preparados en esta economía como lo es la globalización, esto en cuanto a los recursos humanos y a las incidencias que se den dentro de ésta y el Derecho Laboral.

Muchas de las causas no tendrían razón de ser, si la empresa introdujese oportuna, saludable y convenientemente, una verdadera filosofía realista y sobre todo, justa de acuerdo con el progreso alcanzado por la ciencia y la tecnología.

La falta de adecuada y avanzada filosofía hará desaparecer inevitablemente al trabajador de cualquier tiempo y circunstancia, el sentido de pertenecer a su empresa y ese orgullo por su empresa por cuyo influjo se puede incrementar la eficiencia, eliminar una serie de dificultades y otros problemas. Dentro de las incidencias negativas podemos encontrar que existe un ausentismo e inestabilidad, descontento, malas condiciones de trabajo, el desempleo y otras.

- **Ausentismo e Inestabilidad**

Por ausentismo se entiende la inasistencia al trabajo, al cual se tiene la obligación de concurrir; lo que constituye una pérdida total del tiempo laboral, debido a la ausencia de los trabajadores, fuera del descanso autorizado y legal.

La inestabilidad es la falta de estabilidad, y la estabilidad es el derecho que tiene el

trabajador dependiente a conservar su empleo con la obligación del empleador de mantenerlo en el puesto que ocupa en su empresa.

El ausentismo y la inestabilidad son problemas que acarrearán las mayores dificultades permanentes a la empresa, dificultades que a la larga afectan la economía de la empresa, ya que podría afectarse su costo laboral.

- El descontento laboral

Este es otro complejo defensivo, la causa principal del descontento, es en la mayoría de veces, el hecho de que no tenga el trabajador, una manera adecuada y oportuna atención a sus quejas, por lo que experimenta una sensación de desamparo. El descontento puede llegar a tener manifestaciones de agitación y puede que se dé con más frecuencia en el ausentismo anteriormente descrito.

- Malas condiciones de trabajo

Por poco creíble que parezca, en esta época, existen todavía, muchas condiciones deficientes de trabajo, y bastante alto es el porcentaje de casos que hallan su origen en causas que tienen mayor incidencia en la inestabilidad, que en el ausentismo, como las que se han manifestado.

Entre las condiciones desfavorables, pueden ser consideradas, como las más comunes, las siguientes:

- i. Estado sanitario insatisfactorio, como la deficiencia, de los servicios higiénicos y el

descuido en su conservación; la falta de limpieza en el lugar de trabajo y sus alrededores; cuartos de cambio inadecuados, falta de agua potable, o que se halle suministrada en forma inaparente, y comedores antihigiénicos;

- ii. Mala iluminación, que puede ser o demasiado intensa o muy baja; o infusa por hallarse mal distribuida;
- iii. Temperatura incómoda, si bien es cierto que puede adaptarse el trabajador a las malas condiciones puramente físicas, no sería lo mismo tratándose de molestias que tendrían influencia psicológica, como muy baja o muy alta temperatura;
- iv. Ventilación inadecuada; sin embargo, la buena ventilación no es tan difícil de conseguir, con una adaptación ambiental, procurando que las puertas y ventanas permanezcan abiertas;
- v. Ruidos molestos, aparte del efecto que todo ruido molesto tiene el sistema nervioso;
- vi. Las tareas prolongadas e intensas, que el trabajador soporta para ganar más dinero, producen fatiga y agotamiento, cuyos resultados pueden ser desastrosos;
- vii. Los problemas de carácter familiar o social ejercen poderosa influencia en la psicología del trabajador.

- El desempleo

Cuando el personal se siente inseguro en su trabajo, por hallarse expuesto a despidos arbitrarios o porque se da cuenta que está fuera del área de favoritismo del empleador y su representante, se hace ostensible en él una sensación de incertidumbre, que incrementa el porcentaje de la rotación porque ese estado de ánimo puede originar su desplazamiento.

## 5. Alternativas de solución a las incidencias

Es indispensable hallar la solución al problema, para evitar costos que se podrían llamar accidentales, y para encontrar un clima favorable de trabajo, clima que es factor importante en el aumento de la productividad y la producción, algunas de las alternativas de solución serían:

### i. El empleo

Es necesario que para enfrentar esta economía se den empleos a trabajadores preparados, idóneos, talentosos y responsables. En estos casos es indispensable contar con evaluaciones que ayuden a descubrir si un candidato conviene a la empresa, por reunir las condiciones requeridas para desempeñar el puesto de trabajo a ocupar, o por el contrario, para comprobar si no es conveniente darle ocupación, por carecer aquél de las condiciones indispensables para desempeñar el puesto.

### ii. Filosofía de la empresa

Esta filosofía se expresa a través de la llamada política, que tiene cada empresa con los trabajadores. Una buena filosofía de empresa, no puede limitarse a buscar, naturalmente, en sus relaciones con los trabajadores, el sólo cumplimiento de las leyes de trabajo, el reglamento interno, pactos y demás obligaciones laborales contraídas con los sindicatos. La empresa, deberá ir más allá preocupándose de que cada trabajador pueda lograr el bienestar a que tiene derecho, poniendo en práctica la política de la empresa, alentando el mantenimiento de una óptima moral de trabajo y una actitud positivamente efectiva, en pos de desterrar el descontento y la desarmonía de la actividad laboral usual y cotidiana

iii. Optimas condiciones de trabajo y recreación

Con un programa racional de recreación y esparcimiento es una de las mejores formas de contrarrestar la fatiga y la monotonía y que tiene gran valor dentro de los sistemas de promoción del espíritu de equipo, que elimina los factores adversos, como el descontento, el resentimiento y el estrés del trabajador. Es pues que debe de prestarse atención al mantenimiento de buenas relaciones de trabajo en donde se comparta la misión y visión de la empresa y así poder llegar a ser una gran familia empresarial.

iv. Descontento

El trabajador que no se siente satisfecho en su puesto de trabajo, o más bien, que no encuentra satisfacción en el desempeño de sus labores, es un descontento. Para contrarrestar dicho malestar, lo mejor es poner en práctica una política de supervisión comprensiva, paralelamente con la aplicación de un sistema destinado a resolver quejas y agravios.

v. Estabilidad en el trabajo

La sensación de estabilidad en el trabajo se obtendrá gracias a los términos del contrato individual, pactos o convenios colectivos de trabajo y, de hecho, a que exista la imposibilidad por parte de la empresa de despedir a un trabajador sin mediar causas graves.



## 6. Modalidades de contratos de trabajo derivados de la globalización

En el diccionario enciclopédico de derecho usual de Guillermo Cabanellas encontramos definido que contrato es “*convenio obligatorio entre dos o más partes, relativo a un servicio, materia, proceder o cosa*”, y contrato de trabajo según nuestra legislación es “*el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma*” a raíz de estas definiciones es importante que se dé la flexibilidad de la contratación de la mano de obra, al darse esta flexibilidad podemos ver que surgen diferentes tipos de contratación que a la larga ayudan a la productividad de la empresa y otorgan un beneficio económico social al trabajador.

Es pues que ante el reto de la globalización de mercados los miembros de la población económicamente activa de los países deben adaptar los factores de producción a las nuevas condiciones de trabajo por lo cual se enumeran tres grandes contratos que han tenido su estreno en el viejo continente y que no se descartaría que se estén aplicando en nuestro país:

### 6.1 Contrato a tiempo parcial

#### Concepto

Tiene la consideración de contrato a tiempo parcial aquél en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar sus servicios durante un determinado número de horas al día, a la semana, al

mes o al año, inferior al considerado como habitual en la actividad de que se trate.

Este tipo de contrato se conoce más en la doctrina extranjera como contrato a tiempo parcial y según el doctrinario español, Ignacio Flores Saborido ocurre el supuesto de la contratación a tiempo parcial *“cuando los días al año, al mes o a la semana o de horas en la jornada, respectivamente, sea inferior a ... los considerados habituales en la actividad de que se trate en el mismo período de tiempo”* (Ignacio Flores Saborido. La contratación laboral como medida de política de empleo en España)

Esta contratación se da cuando patronos y trabajadores pactan una jornada de trabajo menor a la normal existente en la ley o convenio colectivo de trabajo.

#### Duración

Los contratos de trabajo a tiempo parcial se presumirán concertados por tiempo indefinido. Sin embargo, pueden celebrarse contratos a tiempo parcial bajo cualquier modalidad de contratación por tiempo determinado.

#### Elementos de dicho contrato

- Tiempo del contrato, ya sea indefinido o por duración determinada, este último es el llamado en nuestra legislación como contrato a plazo fijo
- Número y distribución de horas al día, a la semana o al año durante las que el trabajador va a prestar servicios.

Este tipo de contrato de trabajo tiene las siguientes funciones para Flores Saborido:

1. Como instrumento de reparto de trabajo, en supuestos de altos índices de desempleo
2. Como instrumento de flexibilización cuantitativa de la fuerza laboral de las empresas reflejando y atendiendo con mayor exactitud las necesidades de contratación de la misma
3. Como beneficio a determinados trabajadores que prefieren o tienen la necesidad de mayor tiempo libre que salario, o que posean otros ingresos.

## 6.2 Teletrabajo o profesionales caseros

El uso de las nuevas tecnologías, la globalización del mercado de la información y el trabajo a distancia son los elementos básicos que componen lo que se ha dado en llamar teletrabajo.

Uno de los proyectos piloto multi-regional es el “tem&ten” que se encuentra enmarcado dentro del Programa Europeo para la Cooperación Internacional y la innovación de las economías regionales. Las regiones involucradas en el proceso han formulado un conjunto de detalladas estrategias para el desarrollo y demostración de las iniciativas de la sociedad de la información.

Los resultados de este innovador proyecto de demostración serán utilizados para reajustar sus respectivas estrategias y validar las expectativas sociales y los beneficios económicos de la creación de dicha sociedad de la información.

Las empresas europeas optan cada vez más por la fórmula del teletrabajo, debido a que hay que acostumbrarse a valorar las personas por el trabajo que realizan, no por el número de horas que están en la oficina. Teletrabajo es la nueva modalidad que incrementa la productividad del trabajador y facilita el equilibrio entre la actividad laboral y la vida privada del individuo.

Las herramientas de trabajo utilizadas en el teletrabajo son un ordenador portátil y un teléfono móvil y cualquier sitio distinto al de la oficina.

Es necesario seleccionar los departamentos y los empleados adecuados, y dotarles de la plataforma tecnológica idónea y establecer reuniones periódicas para no perder espíritu de equipo entre teletrabajadores, esto implica un cambio en la cultura de la empresa y de los directores sobre el control de las personas, de forma que se valoren los resultados y no las horas de presencia física en la oficina.

El entorno ideal para implantar un sistema de este tipo es que la empresa tenga los procesos mecanizados informáticamente, que todos los profesionales utilicen o dispongan de un PC para trabajar y que un porcentaje de la población desarrolle parcialmente su trabajo fuera de las oficinas.

Las ventajas para los teletrabajadores que desarrollen este sistema es una mayor flexibilidad. Para los clientes una mayor atención y tiempo de respuesta, y para la empresa mayor productividad, satisfacción de clientes y empleados, una optimización de edificios y espacios y mejoras sociales relacionados con el tráfico y la contaminación.

El teletrabajo sólo lo pueden desarrollar aquellas personas cuya actividad laboral depende de sí mismo. Nunca podrá teletrabajar un empleado de una cadena de montaje de automóviles, que exige la intervención manual del empleado o empleados que deban realizar sus actividades en equipo.

### 6.3 Contrato a Plazo Fijo o Temporal

Como se ha observado por la diversidad de las actividades mismas se impone una variante muy amplia de posibilidades de contratos. Cuando los requerimientos laborales son para la ejecución de una obra o cuando es clara la contratación por un tiempo fijo, el contrato tiene una vigencia que se adapta a esa situación particular.

El artículo 25 del Código de Trabajo establece la modalidad de contrato laboral a plazo fijo el cual literalmente dice: “b) A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo...”

Duración del contrato a plazo fijo:

El licenciado Luis Fernández Molina indica que el contrato a plazo fijo admite dos variantes:

a) Que el plazo fijo sea desde el principio, es decir, que para seis meses, un año o un tiempo

menor;

b) El plazo se sujeta a un hecho o circunstancia que va a determinar el tiempo del contrato.

Asimismo, en la primera variante el plazo dependerá del tiempo fijado y debe entenderse que una vez transcurrido ya no se dan las condiciones que motivaron la necesidad de la contratación.

En cuanto a la segunda variante el plazo no es tan fijo ya que se puede modificar ligeramente según las necesidades del objeto del contrato.

Si bien las posibilidades pueden comprender diferentes variantes, éstas necesitan una regulación más directa y concreta debido a que en la práctica se dan estas formas o tipos de contratos que se adecuan a la operatividad de determinados centros de trabajo. Ya que al constituirse en verdaderas formas de contratación deberían tener una norma más detallista, más aplicable a su sistemática.

La Ley Federal del Trabajo de México contempla el señalamiento de un tiempo determinado y se estipulan los casos siguientes: I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar; II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y III. En los demás casos previstos por la ley. De lo anterior se desprende que en el primer apartado el contrato opera en función de la realización de la obra, el segundo supuesto se refiere a la sustitución temporal de otro trabajador. Por lo anterior vemos que en la normativa mexicana se llega a contemplar en una forma más directa cuando se puede dar una relación de trabajo en forma temporal.

Es pues que con las nuevas modalidades de contratación se ven afectados derechos fundamentales de los trabajadores en la globalización ya que a guisa de ejemplo tenemos que por el tiempo o la naturaleza del contrato podría verse afectada la indemnización contemplada para los trabajadores de tiempo indefinido y los únicos derechos no afectos serían las prestaciones irrenunciables.

## **7. Flexibilización**

El autor Luis Fernández Molina en su exposición “La armonización de la legislación laboral centroamericana ante el nuevo orden económico” afirma que la flexibilidad es: “uno de los rubros más importantes y más difíciles a tratar a la luz del nuevo orden mundial. El concepto de flexibilidad no ha sido debidamente comprendido ni aceptado sobre todo por los sectores laborales”, asimismo, indica que implica en muchos casos la renuncia de derechos que fueron otorgados por la ley u obtenidos a través de la negociación individual o colectiva.

En si la flexibilización es una herramienta que viene a romper el esquema tradicional sobre los cuales se ha venido solidificando la situación del trabajador frente al capital, con esto se quiere decir que el derecho del trabajo debe eliminar normas rígidas que en alguna medida afectan negativamente el mercado de trabajo y eliminar la intervención del Estado como sujeto activo de la relación de trabajo, con ello se llega a un fortalecimiento de la autonomía de la voluntad de las partes, esto implica el respeto a las negociaciones a que arriben patronos y

trabajadores en la ejecución de un servicio.

Ahora bien nuestro sistema legal debe enfocarse a la productividad del país y la eficiencia del trabajador, el Derecho Laboral debe evolucionar y acoplarse a las realidades; la globalización obliga a la modificación de normas jurídicas, prácticas comerciales y adaptar las diferentes variantes nacidas por este fenómeno en forma directa y concreta.

Una norma clara que permitió la flexibilización es el artículo 13 del Código de Trabajo el cual reza: “Se prohíbe a los patronos emplear menos de un noventa por ciento de trabajadores guatemaltecos y pagar a éstos menos del ochenta y cinco por ciento del total de los salarios que en sus respectivas empresas se devenguen, salvo lo que sobre el particular establezcan leyes especiales. Ambas proporciones pueden modificarse: a) cuando así lo exijan evidentes razones de protección y fomento a la economía nacional, o de carencia de técnicos guatemaltecos en determinada actividad, o de defensa de los trabajadores nacionales que demuestren su capacidad. En todas estas circunstancias, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo razonada emitido por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, puede disminuir ambas proporciones hasta en un diez por ciento cada una y durante un lapso de cinco años para cada empresa, o aumentarlas hasta eliminar la participación de los trabajadores extranjeros. En caso de que dicho Ministerio autorice la disminución de los expresados porcentajes, debe exigir a las empresas favorecidas que preparen técnicos guatemaltecos en el ramo de las actividades de éstas dentro del plazo que al efecto se les conceda; y b) cuando ocurran casos de inmigración autorizada y controlada por el Organismo Ejecutivo o contratada por el mismo y que ingrese o haya ingresado al país para trabajar en el establecimiento de desarrollo de colonias agrícolas o ganaderas, en



instituciones de asistencia social o de carácter cultural; o cuando se trate de centroamericanos de origen. En todas estas circunstancias, el alcance de la respectiva modificación debe ser determinado discrecionalmente por el Organismo Ejecutivo, pero el acuerdo que se dicte por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe expresar claramente las razones, límite y duración de la modificación que se haga. Para el cómputo de lo dicho en el párrafo primero de este artículo, se debe hacer caso omiso de fracciones y, cuando el número total de trabajadores no exceda de cinco, debe exigirse la calidad de guatemalteco a cuatro de ellos. No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los gerentes, directores, administradores, superintendentes y jefes generales de las empresas. Toda simulación de sociedad y, en general, cualquier acto o contrato que tienda a violar estas disposiciones, es nulo ipso jure y además da lugar a la aplicación de sanciones de orden penal que procedan.

Como se puede observar la presente normativa legal fue reformada por el artículo 16 del decreto 9-98 del Congreso vigente desde el 11 de marzo de 1998, Ley de Inversión Extranjera, dicho artículo quedó así: “No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los gerentes, directores, administradores, superintendentes y jefes generales de las empresas”.

En virtud de lo anterior, en el artículo 13 del Código de Trabajo se suprimió lo siguiente: “siempre que el total de éstos no exceda de dos en cada una de ellas”. De lo anterior se desprende un caso claro de flexibilización, debido a que en esta era económica, la ley debe de permitir cambios que se reflejen en las situaciones que se desprenden de esta; como se nota en la reforma del artículo 13 en donde se otorga la permisión de contar con direcciones empresariales extranjeras sin sujeción a algún número en particular; este supuesto permite que la capacidad

intelectual extranjera pueda desarrollarse en nuestro país y así permitir que trabajadores guatemaltecos adquieran los conocimientos de éstos, o bien que extranjeros adquieran conocimientos guatemaltecos, es pues que se permite una movilidad laboral.

En cuanto a la flexibilización, muy a su manera, se planteó en el plan de gobierno actual 2000-2004 en donde impulsa una política laboral en tres rubros:

- a) revisar la legislación laboral vigente y actualizarla de conformidad con las condiciones económicas y sociales, a partir de los derechos irrenunciables en esta materia que establece la Constitución Política de la República.
- b) Promover un sistema de conciliación entre el sector trabajador y empresarial en pro de la estabilidad de la actividad productiva del país.
- c) Velar por el cumplimiento de las normas que establecen los derechos de los trabajadores.

De lo anterior se ve urgente la adaptación y supresión de normas legales en donde Guatemala se apunte a la flexibilización, mientras tanto debe dársele mayor importancia a los convenios colectivos y a la negociación colectiva pretendiendo así el fortalecimiento de la autonomía de la voluntad de las partes debiendo el Estado respetarla.

La flexibilización se observa como una tendencia en las legislaciones modernas debido al impacto de globalización, se busca una existencia decorosa para el trabajador y se procura que el capital tenga una comparación equitativa por su inversión, un caso de esta situación se encuentra en el artículo primero del Código de Trabajo de la República de Panamá el cual literalmente

dice:

*“El presente Código regula las relaciones entre el capital y el trabajo, sobre la base de justicia social concretada en la Constitución Política de la República, fijando la protección estatal en beneficio de los trabajadores. El Estado intervendrá para promover el pleno empleo, crear las condiciones necesarias que aseguren una existencia decorosa y procurar al capital una compensación equitativa por su inversión, en el marco de un clima armonioso de las relaciones laborales que permita el permanente crecimiento de la productividad”.*

Dicha normativa descansa sobre el artículo 74 de la Constitución Política de la República de Panamá el que enuncia:

*“La ley regulará las relaciones entre el capital y el trabajo, colocándolas sobre una base de justicia social y fijando una especial protección estatal en beneficio de los trabajadores”*

A raíz de lo anterior vemos como una normativa legal extranjera ha incluido en su cuerpo cierta libertad de la voluntad de las partes en cuanto a la contratación de trabajo; denota preocupación por parte de una nación el querer ser parte de una economía con ventaja comparativa para enfrentar el reto de la globalización y no quedarse al margen como país pobre y subdesarrollado.

Se hace necesario que el estado respete la voluntad de las partes en cuanto a su libertad de contratación como fundamento de una política social de empleo efectivo, pensando en la necesidad de combatir el desempleo estructural.

## **8. Factores que modifican los efectos de la Globalizacion**

Dentro del fenómeno de la GLOBALIZACION, aunque parezca ser reiterativo, es necesario puntualizar que no obstante ser un fenómeno eminentemente económico, no deja de ser menos cierto que para el tratamiento del enfoque de este estudio o sea una incidencia en el derecho de trabajo, no se puede pasar por alto hacer referencia a elementos que van a condicionar los efectos que pueda tener la globalización y dentro de ello se tiene la ley, el Estado, la persona tomada ésta en forma individual o en forma organizada a través de un sindicato, la política monetaria que asuma el poder público, haciendo énfasis en cada uno de ellos el aspecto de libertad que debe privar en todo el quehacer humano.

A guisa de comentario se pueden encontrar dos factores que modifican los efectos de la globalización:

### **8.1 EL ESTADO**

La globalización económica por los avances tecnológicos tan sofisticados incluso en países como éste, el fenómeno antes relacionado está causando sus enormes efectos en forma inmediata y el conocimiento del mismo es tal que no cabe asumir un papel de ignorancia frente a esta economía, lo que obliga de inmediato que el Estado como tal asuma un papel de menor intervención en las relaciones laborales. El Estado como tal debe limitarse a ser un facilitador

del funcionamiento del fenómeno económico que tenga que enfrentar.

El papel obviamente del Estado será el de proporcionar los elementos formales para la vinculación o mejor dicho el nacimiento de una relación contractual del orden laboral y que definitivamente serán los agentes que la originaron quienes se ocuparán en la sustancia de dinamizar la relación, con la connotación de que siempre existirá la sujeción de las mismas al IMPERIO DE LA LEY.

## 8.2 LOS SINDICATOS

Se ha dicho hasta ahora que la globalización es un tema económico y como tal tiene efectos en todo quehacer humano. El lazo interminable de la relación laboral patrono y trabajador, a lo largo de la historia se ha concebido al patrono como el todo poderoso y al trabajador como el débil y explotado, en ese orden de ideas surgió como hecho natural la necesidad de agruparse y contrarrestar de esa forma el desnivel de esa relación y de ahí la configuración jurídica de los sindicatos.

Hoy por hoy el actuar y la mentalidad han variado en trescientos sesenta grados, sindicatos que han perdido el norte de su rumbo y que se han convertido en una institución privilegiada que en vez de coadyuvar al desarrollo, únicamente se ha preocupado de un crecimiento económico, lo que funciona con una actitud confrontativa y que limita su propio mandato en única y exclusivamente a una lucha por incrementar salarios y querer tomar el control de empresas en un

principio sobre el orden administrativo y en su funcionalidad.

Es pues, que también existe la excepción a la regla en donde encontramos organizaciones sindicales que comparten objetivos de desarrollo con la empresa, porque saben que cuando una empresa crece, sus afiliados también crecen y se dedican no solo a luchar por intereses económicos sino van en búsqueda de mejores intereses sociales. Esta excepción es un claro esfuerzo de superación debido a que se han podido formar nuevos líderes sindicales con nuevas perspectivas sin dañar la economía ni la administración de una empresa, dejando a un lado el prototipo de líder confrontativo, violento y entorpecedor de la operatividad de una empresa.

Es de reiterar que los sindicatos tienen la obligación moral y legal de hacer un alto en su actuar y con base en esa reflexión retomar el rumbo natural que no es otro que la búsqueda y consecución de mejoras económico-sociales, sobre la base de la libertad y la sujeción al Imperio de la Ley. De no hacerlo la fuerza laboral agrupada en esa forma legal, estará siendo condenada a permanecer al margen de los satisfactores económicos.

Se requieren relaciones sólidas entre empresa, trabajador y sindicato en que el marco primordial debe ser el de buscar mejoras para todos y en donde reine un clima laboral, de orgullo de pertenencia, mejores condiciones de trabajo, mejor calidad de vida, un ambiente armonioso y una fluida comunicación. Con base a esto podremos tener negociaciones que sean basadas en principios y no sobre posiciones; en donde se genere alternativas para beneficio mutuo, en donde se separen a las personas de los problemas y en donde se insistan en criterios objetivos.

## CONCLUSIONES

- 1) La Globalización Económica es sinónimo de cambio en los diferentes rubros en que está imbuida la actividad de una nación.
- 2) El Derecho Laboral no puede permanecer ajeno a los cambios de orden económico social que se están suscitando actualmente.
- 3) El Derecho Laboral por naturaleza es eminentemente social; ahora, si bien es cierto, la Globalización es de orden económico no por ello podemos incurrir en el desliz de creer que el mismo no tendrá repercusiones en dicho ámbito;
- 4) En Guatemala por ser parte de un cónclave internacional tiene que revisar y adecuar su normativa a los constantes cambios antes indicados;
- 5) En la medida que el Estado como tal, así como la iniciativa privada no se preocupen porque la fuerza laboral tenga acceso a los diferentes cambios de orden tecnológico, su capacidad para poder hacer frente a los diversos retos que presenta la Globalización Económica será nula, de ahí la imperiosa necesidad de un cambio de actitud tanto en la política gubernamental como de la iniciativa privada.
- 6) Se hace necesario la participación activa del trabajador en este proceso de cambio en el sentido de capacitarse para poder hacer frente a la Globalización Económica.

- 7) La Globalización Económica presenta por su propia naturaleza una diversidad o gama de contrataciones y de ahí la necesidad de una legislación laboral acorde a dichos cambios.
- 8) Nuestro derecho laboral representa un mínimo de condiciones para la contratación; no obstante ello el mismo actualmente no se ajusta a los fenómenos del cambio y con ello se corre el riesgo que los trabajadores no solo queden a la zaga sino que tengan que enfrentar condiciones que de suyo los pone en una situación inhumana.
- 9) Desafortunadamente en el país la flexibilización del mercado del trabajo, mediante la modificación de la normativa legal existente, es sumamente compleja pues muchas, si no las más importantes normas, están elevadas a nivel constitucional desde 1945, lo cual necesariamente se traduce en un proceso de modificación y ante todo de flexibilización mucho más complejo



## RECOMENDACIONES

- 1) Debe de priorizarse el estudio de los efectos de la Globalización Económica en el ámbito laboral.
- 2) Incrementar la fase de capacitación y tecnificación de la mano de obra tanto en el sector público como en el privado como mecanismo para ser frente a la Globalización Económica.
- 3) Modificar el andamiaje legal de orden laboral que sea concorde con los cambios que nos presenta la Globalización Económica.
- 4) Permitir que la voluntad de las partes tenga fuerza legal para disponer los diferentes parámetros de contratación.
- 5) Hacer permisible con una alta dosis de flexibilidad de la voluntad colectiva en la concertación de sus contrataciones y que las mismas no sean supeditadas al carácter restrictivo de que están imbuidas las normas de este orden (colectivo)
- 6) Que los entes colectivos (llámense sindicatos) asuman su verdadero rol frente a la era de cambio que hoy se nos presenta;
- 7) Que todas las entidades acojan la voluntad colectiva y se obliguen a la actitud de cambio que hoy se nos presenta;

- 8) Que las universidades del país prioricen en sus pensum de estudio la importancia de la globalización económica como agente de cambio en las condiciones laborales.
  
- 9) El trabajador debe de concientizarse en que debe capacitarse para el cambio que se está suscitando y en la medida de su preparación así será su posibilidad de poder acceder a las nuevas relaciones laborales que hoy por hoy se implementan.
  
- 10) Que los empleadores se sensibilicen en el sentido de que deben de ayudar a los trabajadores para que se capaciten.

## BIBLIOGRAFIA

Ayau, Manuel Rafael. (diciembre 1960). Capital y Trabajo. Centro de estudios económico sociales. p.1-5.

Cabanellas, Guillermo (1978). Diccionario de Derecho Usual.

Código de Trabajo de la República de Panamá, Gaceta Oficial No.17.040

Congreso de la República, decreto número 1441, Código de Trabajo.

Comercio exterior de Guatemala no será afectado por uso de mano de obra barata (Editorial). (16 de diciembre de 1996) Siglo Veintiuno, p.6.

Declaración final de la Organización Mundial del Comercio elude mención de compromiso agrícola (Editorial). (13 de diciembre de 1996) Siglo Veintiuno, p.14.

De la Cueva, Mario (1982) El nuevo derecho mexicano del trabajo, (Tomo I) (8a. ed.) México: Porrúa, S.A.

De la Cueva, Mario . (1981) El nuevo derecho mexicano del trabajo, (Tomo II) (2a. ed.) México: Porrúa, S.A.

Fernández Molina., Luis (1996) Derecho Laboral Guatemalteco, Guatemala: Oscar de León Palacios.

Figueroa, Luis Alberto (1 de mayo de 1993). Cómo puede Centro América incorporarse a la economía global? Siglo XXI p.11.

Guatemala se opondrá a que tema laboral sea incluido en nuevas normas de la Organización Mundial del Comercio (editorial) (10 de diciembre de 1996) Siglo Veintiuno. p.14.

Hayec, Friedrich (1982) Los fundamentos de la libertad, Guatemala: Universidad Francisco Marroquín

Krotoschin, Ernesto, (1968) Instituciones de derecho del trabajo (2a. ed) Buenos Aires: Depalma.

López Larrave, Manuel (1979) Derecho Procesal Laboral Guatemalteco, Guatemala.

Ley Federal del Trabajo de México. Editorial Esfinge, S.A. de C.V.

Naciones Unidas (diciembre 1995). Aspectos Macroeconómicos sociales. Cepal. p.61

Palomino, Teodosio, (1994) Derecho del trabajo en el siglo XXI, Perú: Juris Laboral.

Plá Rodríguez, A. (1990) Los principios del derecho del trabajo (2a. ed.) Argentina: Depalma.

Plan de Gobierno de Guatemala 2000- 2004 (1999) Lineamientos generales

Secretaría General de Planificación, (1996) Programa de Gobierno 1996-2000. Guatemala.

XVI Congreso Jurídico Guatemalteco (1997) Ponencias. Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala

Yip S., Gorge (1993) Globalización, Colombia: Carbajal, S.A.

Zamora, Jorge. (12 diciembre 1996). Dilema de la Globalización, El periódico. p.20.

# ANEXO I

## PRESENTACION DE RESULTADOS

Se entrevistó a expertos conocedores de la rama de Derecho Laboral, expertos Gerentes de Recursos Humanos y a Dirigentes Sindicales. Para tomar el muestreo en el presente caso se acudió a la Asociación Guatemalteca de Derecho del Trabajo la cual cuenta con aproximadamente 60 miembros activos, a la Asociación de Gerentes de Recursos Humanos de la Petapa que cuenta también con un número aproximado de 65 miembros por lo que se eligió a un 5% de cada grupo para poder realizar las encuestas pertinentes, asimismo se acudió a FESTRAS que cuenta con tres sindicatos activos en la industria de la elaboración de bebidas embotelladas, de los cuales se entrevistaron a dirigentes de cada organización.

Obviamente los resultados arrojados son de vital importancia, dado que se obtuvo posiciones respecto al tema de conocedores de la materia representantes de los trabajadores y por supuesto de los profesionales que manejan el Recurso Humano en el país y de una u otra forma sienten y resienten los efectos del tema aquí abordado.

Ante ello la técnica utilizada permitió visualizar el entorno general del Derecho de Trabajo frente a la Globalización Económica y quizás lo más importante es resaltar el hecho sintomático de coincidencia que dicho entorno va ser sujeto a cambio.

La importancia del presente muestreo, dado que representa el sentir de las personas que asesoran (profesionales del Derecho), los que dirigen las políticas del sector patronal (Gerentes de Recursos Humanos) y lo por supuesto la voz del sector de los trabajadores (representados por

los Sindicatos).

## 2. Análisis e interpretación:

Fueron entrevistados tres Gerentes de Recursos Humanos, tres Abogados Laboralistas y tres personas representantes del sector de los trabajadores.

A la pregunta número uno “¿Qué relación según usted, tiene el Derecho del Trabajo con la Globalización Económica?”, respondieron:

Todos los expertos concuerdan en decir que existe una relación estrecha entre el Derecho de Trabajo y la Globalización Económica.

A la pregunta número dos “¿Qué papel juega el patrono dentro de la Globalización Económica?” respondieron:

Afirman que el patrono juega un papel vital dentro del proceso de Globalización ya que él es el que decide hacia donde va la economía de la empresa y por ser uno de los sujetos de la relación laboral.

En la pregunta número tres “¿Cómo podría afectar la era económica a la clase trabajadora?” respondieron:



El 20% de la totalidad de los expertos entrevistados opinan que no afecta en ningún momento esta era económica ya que en todo momento es vital que la mano de obra exista ya que sino existe no podría existir productividad.

El 80% restante opina que efectivamente afecta a la clase obrera, ya que habrá que mentalizarse como trabajadores en que habrá de existir mayor dedicación al trabajo debido a que si el trabajador desea un incremento salarial esto no le otorgará por virtud de ley sino por la dedicación y esmero que este muestre hacia el trabajo.

A la pregunta número cuatro “¿Cuál sería la situación de la clase trabajadora dentro de esta economía? Respondieron:

El 100% de los entrevistados opinan que es indispensable que la clase trabajadora se tecnifique y se capacite, para poder ser ellos los que decidan cuales serán los empleos que mejor se acomoden a sus vidas y también verán estos la necesidad de hacerlo ya que sino lo hacen se verán reemplazados por otros trabajadores con mejores cualidades.

En cuanto a la pregunta número cinco “¿Qué tipos de incidencias creería usted que se darían dentro del Derecho Laboral ante esta nueva economía?” respondieron:

El 80% cree que debe de emitirse una nueva normativa jurídica en nuestro país en cuanto a Derecho Laboral se refiere y permitir que estas normas sean flexibles con el objeto de poder respetar la voluntad colectiva.

Un 10% de los entrevistados cree que una de las incidencias podría reflejarse en movimientos populares que frenarían al pretendido desarrollo.

Otro 10% ignora que tipo de incidencias podrían darse.

A la pregunta número seis “¿Cómo podríamos proteger el capital y trabajo ante la Globalización Económica?” respondieron:

El 80% de los expertos opinan que con dinero es la única forma de poder proteger el capital y trabajo, ya que depende de ello que se pueda sostener una industria ante esta economía, y por supuesto la armonía y respeto que deben de prevalecer dentro de estos dos entes.

El 10% opina que no hay que proteger el capital y trabajo

Y el otro 10% opina que hay que especializar a la mano de obra para poder competir ante la era económica.

A la pregunta número siete “¿Qué estrategias se deberían seguir en Guatemala para afrontar los efectos de la Globalización?” respondieron:

Un 90% de los entrevistados expresó que hay que educar al país, capacitar la mano de obra, tecnificarla e invertir en estructura vial dentro del país.

El 10% restante opina que suscribiéndose Guatemala en Convenios Internacionales.

A la pregunta número ocho “¿Qué derechos fundamentales de los trabajadores podrían verse afectados por la Globalización Económica?” respondieron:

El 20% indica que ningún derecho se vería afectado por esta economía.

El 30% opinan que la libertad sindical se vería afectada, precepto contemplado en la Constitución Política de la República.

El 50% opinan que todos los derechos fundamentales se ven afectados.

# ANEXO II

**TRIBUNALES QUE PRACTICARON LA EVALUACION  
COMPRESIVA  
(EXAMEN TECNICO PROFESIONAL)**

**AREA DE DERECHO SUSTANTIVO**

Dr. José Adolfo Reyes Calderón  
Lic. Adrián Sagastume Loc  
Lic. Alfonso García Girón

**AREA DE DERECHO PROCESAL**

Dr. José Adolfo Reyes Calderón  
Licda. Martha Rozzoto de Monterroso  
Licda. Marieliz Lucero Sibley

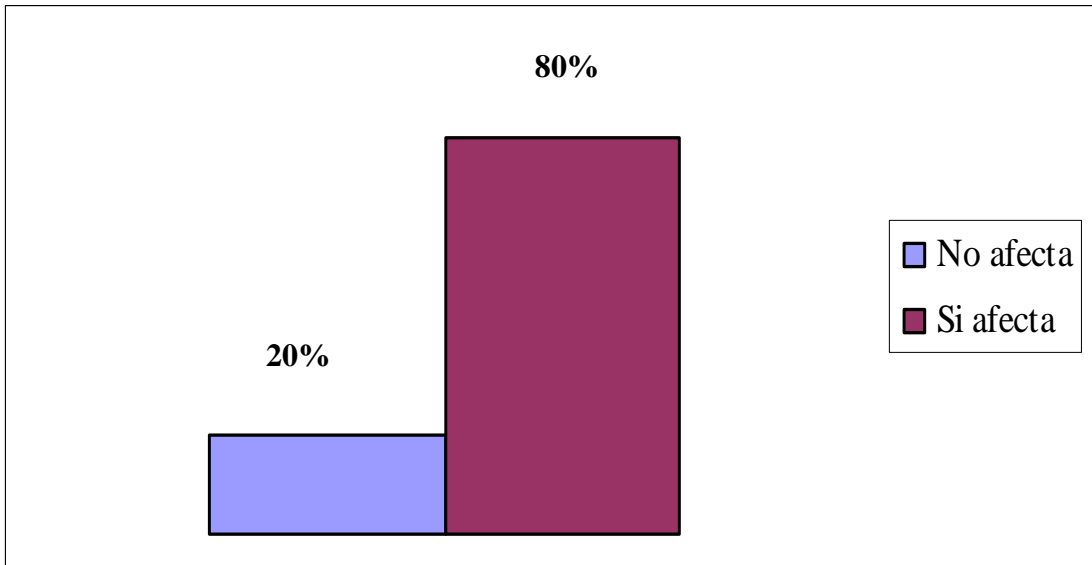
**AREA DE NOTARIADO Y CONTRATACION:**

Licda. Aida Franco Cordón  
Lic. José Gudiel Toledo Paz  
Lic. Sergio Mijangos Penagos

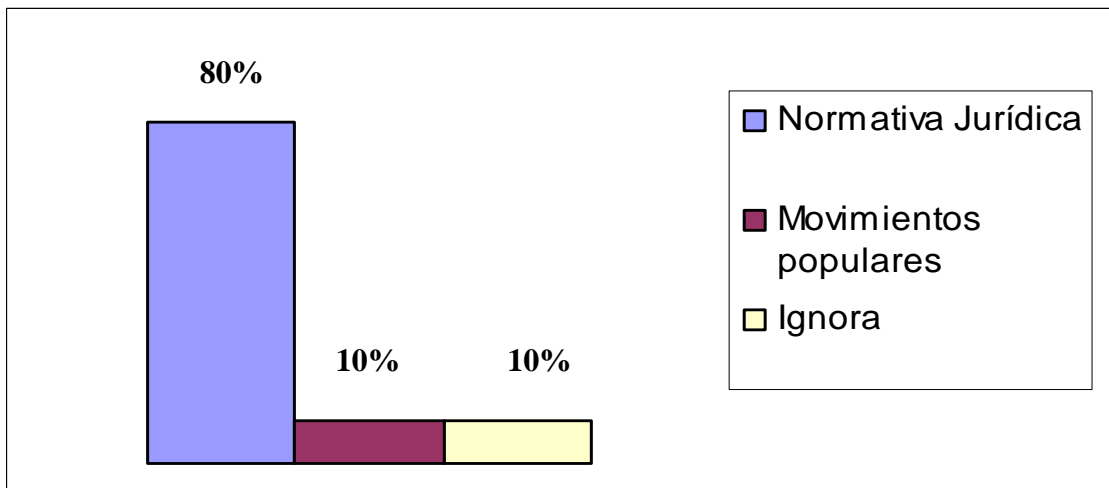
**TRIBUNAL QUE PRACTICO LA DEFENSA PRIVADA DE TESIS**

Lic. Jorge Gonzalo Cabrera Hurtarte  
Lic. Raúl Alfredo Pimentel Afre  
Lic. Luis Carlos Aguilar Paiz

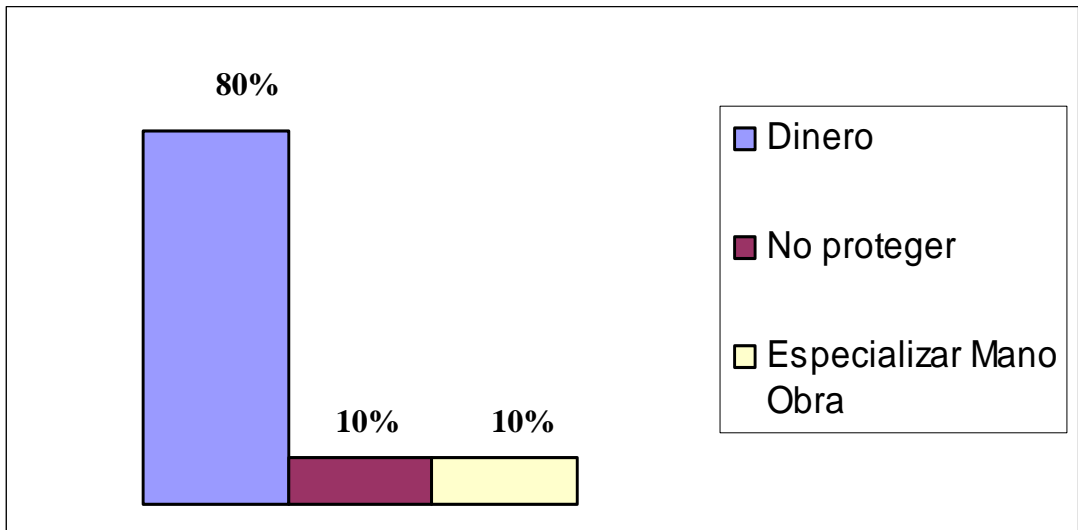
## Afecta la era económica a la clase trabajadora



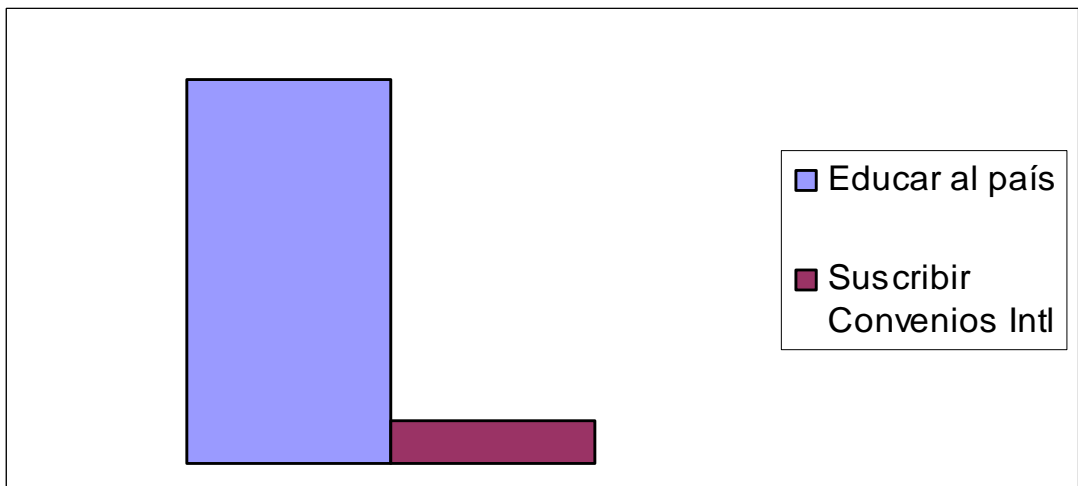
## Qué tipo de incidencias creería usted, que se darían dentro del Derecho Laboral ante la Globalización Económica



## Cómo proteger el capital y el trabajo ante la Globalización Económica



## Estrategias para afrontar los efectos de la Globalización



**Derechos fundamentales de los trabajadores  
que se podrían ver afectados por la  
Globalización Económica**

