

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

"LA FLEXISEGURIDAD Y SU APLICACIÓN EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO"
TESIS DE GRADO

ASTRID MELISSA DONIS HERRARTE
CARNET 12944-04

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, SEPTIEMBRE DE 2017
CAMPUS CENTRAL

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

"LA FLEXISEGURIDAD Y SU APLICACIÓN EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO"

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

POR

ASTRID MELISSA DONIS HERRARTE

PREVIO A CONFERÍRSELE

LOS TÍTULOS DE ABOGADA Y NOTARIA Y EL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADA EN CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, SEPTIEMBRE DE 2017
CAMPUS CENTRAL

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. MARCO TULIO MARTINEZ SALAZAR, S. J.
VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS
SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

DECANO: DR. ROLANDO ESCOBAR MENALDO
VICEDECANA: MGTR. HELENA CAROLINA MACHADO CARBALLO
SECRETARIO: LIC. CHRISTIAN ROBERTO VILLATORO MARTÍNEZ
DIRECTOR DE CARRERA: LIC. ERICK MAURICIO MALDONADO RÍOS
DIRECTOR DE CARRERA: MGTR. JUAN FRANCISCO GOLOM NOVA
DIRECTORA DE CARRERA: MGTR. ANA BELEN PUERTAS CORRO

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

MGTR. ADOLFO JACOBO ALARCON DUQUE

TERNA QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

LIC. MONICA LORENA DONIS CRUZ

Guatemala, 2 de junio de 2017.

Distinguido señor Decano de la Facultad
de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad

Rafael Landívar.

Doctor Rolando Escobar Menaldo.

Su Despacho.

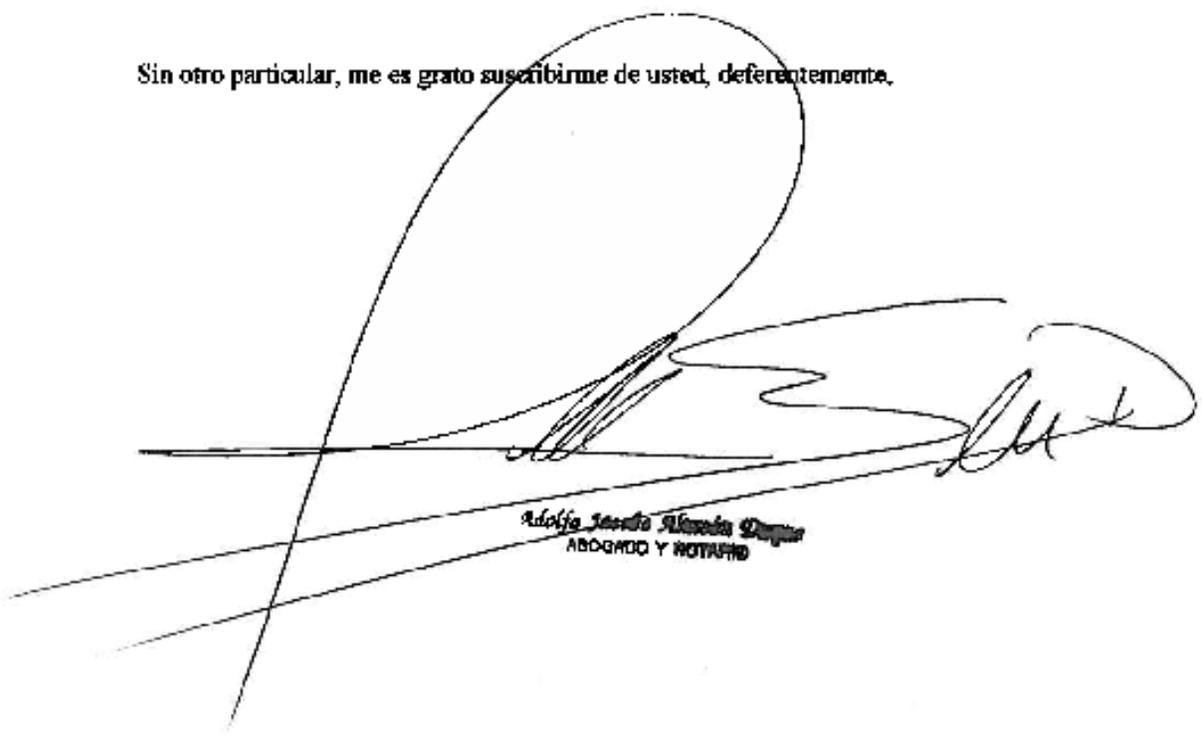
Estimado Doctor Escobar Menaldo: por este medio me refiero al trabajo de investigación de la alumna **ASTRID MELISSA DONIS HERRARTE**, que lleva como título: **"LA FLEXISEGURIDAD Y SU APLICACIÓN EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO"** que tuve a bien asesorar. La investigación practicada por la alumna DONIS HERRARTE es un trabajo de tipo monográfico, que contempló dentro de la metodología, dos formas principales de recopilación de información. La primera, a través de trabajo de gabinete, por el cual, la alumna compiló documentos y leyes relacionadas con la temática planteada. La segunda, por medio de trabajo de campo, al utilizar la entrevista estructurada como fuente de información y que estuvo dirigida a los sujetos relevantes del estudio.

La investigación consta de tres capítulos, a saber: un primer capítulo donde se aborda el tema planteado desde el punto de vista conceptual, abordándose conceptos, características, elementos y antecedentes de la flexiseguridad laboral, entre otros aspectos. El segundo capítulo, en el cual se hace una verificación de la posible aplicación de este sistema a la realidad guatemalteca contrastándolo, especialmente, con la Constitución Política de la República de Guatemala. Y, finalmente, un capítulo relacionado con la presentación, análisis y discusión de los resultados de la investigación. Todo lo anterior, permitió a la alumna arribar a conclusiones y plantear recomendaciones interesantes.

Considero que el tema elegido por la alumna Astrid Melissa Donis Herrarte es un tema aún inexplorado en nuestro país y, a pesar de las limitaciones que tuvo la investigación, principalmente relacionadas con el desconocimiento general del tema, esta cumple con los requisitos necesarios establecidos por la Facultad para este tipo de trabajos.

Es por todo lo anteriormente expuesto, que, como asesor del trabajo de tesis relacionado, considero que además de cumplir con los requisitos extrínsecos inherentes a un trabajo de esta naturaleza, la monografía elaborada cumple también con las exigencias atinentes a la metodología de la investigación, por lo que doy mi dictamen favorable para su aprobación.

Sin otro particular, me es grato suscribirme de usted, deferentemente.

A large, stylized handwritten signature in black ink, written over a horizontal line. The signature is highly cursive and loops around itself. Below the signature, the name and profession of the signatory are printed in a smaller, sans-serif font.

Adolfo Jacinto Alvarado Quiroz
ABOGADO Y NOTARIO

Licda. Mónica L. Doris Cruz
Abogada y Notario

Guatemala, 21 de septiembre 2017.

Señores
Miembros del Consejo
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad Rafael Landívar
Ciudad

Honorables Miembros del Consejo:

Me dirijo a ustedes con el objeto de hacer de su conocimiento que, en cumplimiento al nombramiento recaído en mi persona, procedí a realizar la **Revisión de Fondo y de Forma** a que se refiere el Instructivo de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, del trabajo de tesis titulado **"LA FLEGSEGURIDAD Y SU APLICACIÓN EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO"** elaborado por la estudiante **ASTRID MELISSA DONIS HERRARTE**.

Luego de efectuada la revisión, se sugirieron varias correcciones al autor de la Tesis, quien cumplió con presentar las mismas dentro del plazo establecido en el Instructivo de Tesis de esa Facultad. En tal virtud, considero que el contenido de la tesis en referencia se encuentra estructurada conforme los requerimientos y regulaciones existentes de la Universidad Rafael Landívar para el efecto.

Por lo expuesto, emito a favor del trabajo de tesis investigado y elaborado por Astrid Melissa Doris Herrarte de conformidad con los requisitos reglamentarios, **DICTAMEN FAVORABLE SOBRE LA PERTINENCIA DE EMITIR LA ORDEN DE IMPRESIÓN**, a efecto de que se continúen con los procedimientos establecidos por esa Universidad, toda vez que el presente trabajo es apto como tesis para que al autor del mismo se le confiera el Grado Académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Habiendo cumplido con el encargo encomendado por esa Facultad, me suscribo con muestras de mi consideración y respeto.

Atentamente,



Licda. Mónica Lorena Doris Cruz



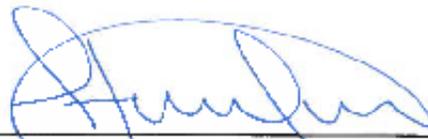
Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado de la estudiante ASTRID MELISSA DONIS HERRARTE, Carnet 12944-04 en la carrera LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, del Campus Central, que consta en el Acta No. 07582-2017 de fecha 21 de septiembre de 2017, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

"LA FLEXISEGURIDAD Y SU APLICACIÓN EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO"

Previo a conferírsele los títulos de ABOGADA Y NOTARIA y el grado académico de LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 26 días del mes de septiembre del año 2017.



**MGTR. HELENA CAROLINA MACHADO CARBALLO, VICEDECANA
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
Universidad Rafael Landívar**

RESPONSABILIDAD: “El autor es el único responsable del contenido y conclusiones de la tesis”.

AGRADECIMIENTOS

A DIOS quien ha estado a mi lado en cada uno de los momentos felices y difíciles durante la carrera, quien ha escuchado cada una de mis oraciones y me ha permitido culminar este sueño.

A MIS PADRES por su ejemplo, esfuerzo, dedicación, consejos y amor, pero sobre todo por su paciencia y apoyo para no dejarme desistir del sueño de convertirme en Abogada y Notaria. Gracias por el apoyo en las pequeñas cosas como acompañarme en todas las diligencias, revisiones, entrevistas y demás trámites universitarios, así como brindándome su apoyo financiero cuando mis ingresos no eran suficientes. Muchas gracias por hacer de mí una persona de bien, con valores y principios, los cuales estoy segura harán de mí una gran profesional.

A MIS HERMANOS, Javier por tu apoyo y todos tus consejos de vida pero sobre todo por darme el ejemplo de perseverancia y dedicación, y Stephanie por ayudarme siempre a ser mejor cada día y por inspirarme con tu ejemplo no sólo como persona sino como profesional, los quiero mucho y espero nunca decepcionarlos.

EL LICENCIADO OSCAR ARMANDO GARCÍA MUÑOZ por todo su apoyo y por darme la oportunidad de iniciar mi currículolaboral en la rama del derecho administrativo y haber creído en mi a pesar de mi falta de experiencia, no me alcanzarían las palabras para decirle lo mucho que aprecio eso y lo agradecida que estaré siempre con usted.

A MI ABUELITA MARTA por sus oraciones diarias, por consolarme en los momentos difíciles de la carrera. Te quiero mucho abuelita y siempre recordaré lo importante que has sido no sólo en mi vida, sino en mis logros académicos.

A MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO que siempre estuvieron pendientes de mis avances académicos y quienes me inspiraron con su ejemplo a buscar la excelencia. Gracias por su apoyo y por todo lo que he aprendido con ustedes.

A MI MADRINA JEANNIFER CASTILLO, quien ha sido para mí no solo una amiga, sino también me dio la oportunidad de trabajar a su lado y aprender mucho de ella. Gracias por inspirarme, por enseñarme con tu ejemplo lo que es ser una profesional honorable, dedicada y comprometida.

A MIS AMIGAS MARIA JOSÉ MOLINA Y BÁRBARA TOLEDO por estar conmigo en los momentos felices y por apoyarme en los momentos difíciles. Gracias por su apoyo incondicional y por creer en mí siempre, las quiero mucho.

A MI ASESOR DE TESIS LICENCIADO ADOLFO ALARCÓN, por su accesibilidad, profesionalismo y por todo el tiempo dedicado en la preparación de mi tesis.

A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR por todos los conocimientos impartidos y por permitirme egresar de una Universidad con tanta trayectoria y reconocimiento. Es verdaderamente un honor y un privilegio para mí ser egresada landivariana y espero en mi carrera profesional conducirme con los valores que caracterizan a mi casa de estudios.

DEDICATORIA

A Dios, por su infinita misericordia y grande amor a mi persona al permitirme lograr este sueño que algunas veces creía imposible.

A Mirna Noemi Herrarte y Edgar Antonio Donis, mis amados padres, como muestra de agradecimiento y una pequeña recompensa al gran esfuerzo que hicieron, y por ser en cada etapa de mi vida el mejor ejemplo, los amo.

A mi abuelita Marta de Herrarte porque sin tu ayuda y apoyo no hubiera sido posible perseverar en este sueño.

A mis mejores amigas por su ayuda y apoyo incondicional en todo momento, pero sobretodo por ser mi guía y mi modelo a seguir no sólo a nivel personal sino también profesional.

ÍNDICE

Pág.

INTRODUCCIÓN.....	i
-------------------	---

CAPITULO I

1. CONCEPTO DE FLEXISEGURIDAD	1
1.1. Concepto	1
1.2. Antecedentes	2
1.3. Características de la flexiseguridad.....	133
1.4. Elementos	177
1.5. Fuentes y tipos de Flexibilidad Laboral	199
1.6. Condicionantes del modelo	233

CAPITULO II

2. VIABILIDAD DE IMPLEMENTAR EL SISTEMA DE FLEXISEGURIDAD EN GUATEMALA	266
2.1. Descripción de la situación socio-económica guatemalteca en materia laboral	266
A. Pobreza y desempleo	26-28
B. Economía Informal y heterogeneidad laboral	288 y 29
C. Precariedad del empleo formal.....	29 y 30
2.2. Marco Jurídico	30
A. Principios que Orientan al Derecho de Trabajo	30-33
B. Convenios Internacionales Ratificados por el Estado de Guatemala en Material de Derecho de Trabajo	33-38
2.3 Seguridad Social	388
A. Antecedentes	38-43
B. Principios de la Seguridad Social	433-45
2.4. Medidas implementadas para flexibilizar el sistema laboral guatemalteco.	455 y 46
2.5. La industria de los Call Centers.....	466-48

2.6. Compatibilidad de las normas laborales internacionales en materia de flexiseguridad y la legislación laboral guatemalteca.....	488
2.6.1. Convenios internacionales	488-51
2.6.2 Análisis del convenio 175 de la OIT, ratificado por el decreto 2-2017 del Congreso de la Republica.....	51-54
2.6.3. La Constitución Política de la República de Guatemala.....	54-69
2.6.4. El Código de Trabajo de Guatemala	70

CAPITULO III

3. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	71-75
CONCLUSIONES.....	76-78
RECOMENDACIONES.....	79 y 80
REFERENCIAS	81-86

RESUMEN

De una manera generalizada se expone la Flexiseguridad Laboral como el equilibrio entre flexibilidad y seguridad. La idea es que la seguridad y la flexibilidad se complementen y equilibren entre sí, permitiendo así un mejor funcionamiento del mercado laboral y una mejor protección de los trabajadores en ese mercado, por lo que es necesario conocer sus antecedentes a través del tiempo, su naturaleza, sus fuentes, características que lo representan, los sujetos que participan dentro de esta, y su importante participación dentro de la actividad laboral.

Seguidamente se desarrolla el marco legal del Derecho Laboral con relación a la flexiseguridad, tanto en el ámbito nacional, como internacional. Con respecto a la legislación guatemalteca se hace el análisis del Decreto 2-2017 del Congreso de la República haciendo una comparación con la legislación de carácter internacional en las que se aplica actualmente este sistema.

INTRODUCCIÓN

El siguiente trabajo de investigación es del tipo monográfica, pues desarrolla todo en cuanto a las generalidades de la flexiseguridad laboral desde los antecedentes históricos, hasta su desarrollo en la actualidad, las limitaciones que tiene este y los aportes del mismo al estudio del Derecho. También se desarrolla un análisis concreto y objetivo de la legislación nacional e internacional en materia laboral con relación a la flexiseguridad laboral, especialmente relacionado con la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo de Guatemala, Convenios Internacionales en materia laboral, incluyendo el Convenio 175 de la OIT ratificado por Guatemala por medio del Decreto 2-2017 del Congreso de la República.

Parte importante de la flexiseguridad laboral es el poder brindar protección a la clase trabajadora estableciendo una mayor flexibilidad en las condiciones de trabajo, por lo que el rol de la legislación en materia laboral en la posible aplicación de dicho sistema en nuestro país es fundamental. Al hacer un estudio y análisis jurídico referente a la flexiseguridad laboral, se hace importante conocer el contenido del Código de Trabajo de Guatemala y su aplicación en relación con los convenios y tratados internacionales ratificados por Guatemala.

El objetivo planteado con esta investigación, es el de crear nuevo conocimiento científico en una materia que tiene poco desarrollo conceptual y legislativo en Guatemala. La principal limitación en la elaboración del presente trabajo consistió en el escaso conocimiento que, del tema analizado, existe en Guatemala. El principal aporte que se espera por la realización del presente trabajo, consiste en que esta investigación sirva como un manual de consulta bibliográfica para futuras investigaciones y que el tema analizado despierte el interés en el lector interesado en la problemática del Derecho Laboral.

La delimitación del presente trabajo de tesis se circunscribió al territorio guatemalteco, su legislación interna y las consecuencias jurídicas que tienen los tratados y convenios internacionales en materia de Derecho Laboral con las organizaciones internacionales que serán objeto de estudio como partes dispositivas de los instrumentos internacionales que se analizaron.

La metodología utilizada en el presente estudio consistió en dos aspectos fundamentales. Primero, en trabajo de gabinete, por medio del cual se recopiló información documental. Segundo, en el trabajo de campo, en el cual se utilizó como instrumento la entrevista estructurada para la recopilación de la información.

La presente investigación está dividida en tres capítulos, de la siguiente manera: el **Capítulo I**, en el cual se desarrolla el concepto de flexiseguridad y se le conceptualiza como un sistema. En el **Capítulo II**, en donde se aborda lo relativo a la aplicabilidad del sistema de flexiseguridad a la realidad guatemalteca y, el **Capítulo III**, en el cual se presentan, analizan y discuten los resultados de la investigación. Finalmente, se emiten las conclusiones y recomendaciones de conformidad con los resultados del estudio.

CAPITULO I

1. CONCEPTO DE FLEXISEGURIDAD

1.1. Concepto

La Flexiseguridad se define de manera concreta como una fórmula para la creación de nuevos empleos, así como la mejora de los empleos actuales, con el objeto de modernizar los mercados laborales.

El término flexiseguridad no tuvo sus inicios en las ciencias jurídicas como pudiere suponerse, sino en las ciencias sociales como la sociología, ciencia política y economía. Sin embargo, ha adquirido gran relevancia jurídica en la actualidad, sobretodo por el debate que se ha generado con respecto a las reformas de la legislación laboral.

El concepto surge como consecuencia de la flexibilización pura en mercados laborales donde la legislación es altamente protectora del puesto de trabajo, lo cual da como consecuencia la desregulación y desprotección de los trabajadores.

Ermida Uriarte, define la flexibilidad como “la eliminación, disminución, aflojamiento o adaptación de la protección laboral clásica, con la finalidad, real o presunta, de aumentar la inversión, el empleo o la competitividad de la empresa.”¹

Por su parte el Dr. Carlos Carro da una definición bastante acertada, al definir la flexibilidad laboral como “la orientación teórica y práctica que acepta la necesidad de redefinir y modificar determinados aspectos del derecho del trabajo y de las leyes laborales, sin perjuicio grave para los intereses del trabajador, en aras de facilitar la acción de las empresas y disminuir los costos de producción.”²

¹Ermida Uriarte, Oscar. “Caracteres y tendencias del Derecho del trabajo en América latina y en Europa”. Revista Derecho Social Latinoamérica, núm. 1, 2006, p. 7.

² Carro Zuñiga, C. (2001). La Flexibilidad en el Derecho Laboral. Ponencia presentada ante la Unión de Cámaras, p.1

La autora considera que las dos últimas definiciones resultan bastante acertadas y útiles para los efectos de esta investigación, pues comparten las características de carecer de juicios de valor en su contenido y, además, resaltan una parte fundamental de las distintas formas de flexibilidad laboral como es el de la necesidad de adaptación de la legislación laboral a la realidad actual.

1.2. Antecedentes

A. Generalidades

En la presente investigación se considera a la flexibilidad laboral como un sistema necesario para adaptar el derecho laboral a las nuevas condiciones del mercado, tales como tecnología, economía, etc. En este sentido, conviene referirnos al contexto en el cual comienza a desarrollarse la idea de la flexiseguridad.

El surgimiento de la flexibilización laboral suele situarse en la década de los sesenta y principios de los setentas, principalmente en Europa, en países como: Inglaterra, Italia, Francia y España; debido a que en esta época comienza a evidenciarse en los países industrializados europeos el desempleo masivo aunado con la crisis petrolera. Además, en esta época, inicia la revolución científico-tecnológica que causó un alto impacto en el derecho laboral, pues la implementación de estos avances tecnológicos provocó cambios en el proceso productivo y en las formas típicas de relaciones laborales y de organización del trabajo.

Aunado a lo anterior, la globalización, tanto cultural como económica, comienza a exigir cambios a las estructuras laborales tradicionales. Se plantea que la alta incidencia del desempleo en Europa se debe a la rigidez de su mercado de trabajo, generada por los altos niveles de intervención estatal en la economía, el gran poder con que cuentan los grupos de presión organizados en los diversos mercados y los altos niveles de protección social que ambos han generado a los trabajadores.

Su origen se remonta, específicamente, al período de 1990 a 1997 en Europa, por la lucha del desempleo y modernización para un cambio novedoso y duradero en donde existiera una flexibilidad de horarios que garantizara un cambio para el empleado y tuviera un equilibrio en su vida personal y laboral. En dichos años, no se tomaba en cuenta la seguridad solo se le daba énfasis a la flexibilidad, lo cual provocaba inconformidad. En noviembre de 1997, se realiza en Luxemburgo la cumbre europea de empleo con la necesidad de satisfacer la falta de fuentes de trabajo en Europa.

“En el período del año 2000 al 2003, se crea el consejo de Lisboa, teniendo como fin cuatro estrategias principales:

1. Impulsar el conocimiento por medio de la investigación, educación y formación.
2. Mejorar las fuentes de la economía europea.
3. Creación de empleos.
4. Crear cambios de los patrones de producción y consumo”³.

Su principal objetivo era fomentar un cambio radical en la economía y convertir a la Unión Europea en dinámica y competitiva a nivel mundial. Lo anterior, basado en la confianza y el conocimiento del trabajador. “En el año 2003, surge el informe WimKok, en el que se permitió la organización entre flexibilidad y seguridad. En dicho informe no se utilizaba la expresión flexiseguridad como tal, sino que se expresaba de manera individual. Su importancia radica en que las directrices publicadas durante todo el año por la Unión Europea, se basaron en el referido informe.”⁴

En el mes de marzo año 2005, en el Consejo de Bruselas, la estrategia de Lisboa sufre un cambio radical, agilizándose y renovándose y toda la atención se centra en el crecimiento y en el empleo. En el mes de julio del mismo año, surgen recomendaciones sobre las orientaciones generales de la política económica de la Unión Europea, las

³Clavero, Gustavo Matías. La Estrategia de Lisboa Sobre la Sociedad del Conocimiento: La Nueva Economía. Revistas ICE. 2005. Págs 169-175

⁴Ballarín, Eduardo y Blázquez, María Luisa (2004). La Batalla de la Competitividad en España y Europa. Revista Estudios de Política Exterior. Economía Exterior No. 31.

cuales fueron adoptadas por el Consejo. En relación con las políticas de empleo, se emitieron directrices para que todos los Estados miembros enfocaran sus programas nacionales a la búsqueda de un equilibrio entre flexibilidad y seguridad.

Durante los años 2006 y 2007 el término flexiseguridad se dio a conocer en toda la Unión Europea por medio de diferentes documentos que se elaboraron y a través de principios comunes que deberían regir el sistema. Como lo indica LandaZapirain, “el origen de las políticas de flexiseguridad hay que situarlo en la década de los años 90, apareciendo por primera vez en el Libro Verde sobre Cooperación para una nueva organización del trabajo. En este documento, después de reconocer que todos los Estados miembros se enfrentan a desafíos similares en relación con la productividad laboral, la competitividad y el empleo, apunta que el problema clave tanto para los trabajadores como para la dirección de las empresas, los interlocutores sociales y los responsables políticos, es lograr un adecuado equilibrio entre flexibilidad de un lado y seguridad de otro.”⁵

Como lo indica el mencionado autor, en la época de su aparición la economía europea creaba muy poco empleo en relación con otras economías. “Al comparar la economía productiva de Europa con la economía productiva de Estados Unidos, tenían semejanza. Pero al comparar la tasa de desempleo de Estados Unidos y la de Europa, existía una diferencia significativa: Europa tenía un mayor desempleo y era incapaz de combinar ambas cosas: aumento de la productividad y creación de empleo.”⁶

Desde otro punto de vista, la flexiseguridad surgió también a raíz las transiciones dentro de los mercados laborales con un alto grado de movilidad. Y, como establece el referido autor, trata de evitar que se provoquen exclusiones proveyéndole al Estado de las herramientas necesarias para tutelar las relaciones de trabajo de una forma asistida. El enfoque principal de la flexiseguridad es la protección de las personas.

⁵LandaZapirain, J. P. (2014). *Flexibilidad interna e innovación en la empresa*. España: Editorial Dykinson, S.L. Pág. 30

⁶*Ibid.*

B. Diversos modelos de flexiseguridad.

“El modelo danés y su famoso "triángulo de oro" se ha convertido en la referencia obligada en materia de flexiseguridad. La facilidad de la que disponen las empresas para despedir a sus colaboradores tiene como contrapartida un sistema de protección social más generoso hacia los desempleados y una política activa de empleo que consta de una política de formación ambiciosa de los adultos que permite reinsertar rápidamente a las personas sin empleo. El modelo danés no puede comprenderse sin tornar en consideración la fuerza de los agentes sociales, la importancia de la negociación colectiva, su autonomía y su descentralización. El modelo danés halla su fuente en un consenso social que data de 1899. Ese año, los empresarios y los obreros concluyeron un conflicto muy duro por el denominado "compromiso de septiembre" que se encuentra en la base de un consenso conflictivo que regula las relaciones laborales desde entonces. La confianza social es un ingrediente esencial de dicho modelo.”⁷

“Por otra parte, Austria ofrece con la reforma del sistema de indemnización del desempleo (2003) otro ejemplo de gestión colectiva de las transiciones profesionales. En los años 1920 se crea el sistema austriaco de indemnización por para los directivos, antes de ser extendido a los obreros y empleados en la década de 1970. El pago de la indemnización, realizado directamente por el empleador al trabajador concernido, debía cumplir con dos condiciones: la ruptura del contrato laboral no debía resultar de una dimisión voluntaria y el trabajador debía beneficiarse de una antigüedad en el empleo de al menos tres años. Este dispositivo incitaba a los empleadores a interrumpir la relación contractual antes de ese periodo. En el año 2003 la Cámara federal austriaca del trabajo, por una parte, y la Cámara federal del comercio, por otra parte, han concluido una reforma en profundidad del sistema.”⁸

“Cada uno de los empleadores paga desde el segundo mes de un contrato laboral, una contribución mensual del 1.53% de la masa salarial bruta a una Fundación para el empleo. Las condiciones de pago siguen siendo las mismas, pero de un empleo a otro,

⁷Urteaga, E. (2010). *Las relaciones laborales en Francia*. España: Editorial Club Universitario. Pág. 248

⁸ Ibid. Pág. 249

el trabajador acumula su antigüedad. Si en algún caso, el trabajador que no cumple con las condiciones conserva su capital de derechos acumulados. La reforma se refiere a todos los contratos de trabajo concluidos después del 1 de enero de 2003. Generaliza el derecho a beneficiarse de una indemnidad, exceptuando aquellos contratos de menos de un mes. Favorece la movilidad de los trabajadores sin garantizar la seguridad en el empleo puesto que un despido no conlleva unos costes adicionales para el empleador. Como el antiguo sistema continúa rigiendo para los contratos concluidos antes de 2003, la reforma no incrementa la flexibilidad para las empresas. Según Klec, esta reforma provoca más un ejemplo del diálogo social austriaco que una ilustración de la flexiseguridad.”⁹

“En algunos países, los principios de flexiseguridad forman la estructura de la regulación del mercado laboral y solo se han movilizado marginalmente con, a veces, la tentación de priorizar la flexibilidad sobre la seguridad.”¹⁰ Como un ejemplo de esto podemos mencionar al Reino Unido, en el cual las reformas han consistido en sustituir la seguridad de conservar su empleo por la posibilidad de encontrar otro.

FRANCIA

“Durante los últimos años se han ido acumulando, los informes y las propuestas y con ellos también otras tantas pistas sobre reformas potenciales que interesan y movilizan a los partidos tanto de izquierdas como de derechas, tanto a los sindicatos de trabajadores como a las organizaciones patronales.”¹¹

El Movimiento de Empresas de Francia había considerado que el derecho laboral tenía la doble misión de proteger los derechos de los trabajadores y de ofrecer un marco adecuado a la actividad empresarial. En el debate francés sobre la flexibilidad, el informe Cahuc-Kramarz titulado "De la precariedad a la movilidad: para una seguridad social profesional" ha representado una contribución de gran relevancia sobre el tema.

⁹ Ibid.

¹⁰ Ibid.

¹¹ Ibid.

“En la reforma del mercado laboral sobresalen tres grandes ejes, siendo estos los siguientes:

- Mejorar la cobertura de los desempleados reafirmando el rol del Estado.
- Permitir un acceso más equitativo a los sectores, profesiones y títulos.
- Suprimir los contratos precarios creando un contrato de trabajo único que tendría tres características: sería indefinido, daría derecho a una indemnización y estaría acompañado de una 'contribución de solidaridad' correspondiente a un impuesto pagado por la empresa que despide.”¹²

BÉLGICA

Con el afán de impulsar las políticas comunitarias de empleo, se han armonizado los indicadores que permiten seguir la evolución del mercado de trabajo y de la política de Empleo en Europa. Es por tal razón y conforme lo dictaminado por la Directiva del Consejo Europeo extraordinario de Lisboa, que el Servicio Público Federal de Empleo, Trabajo y Concertación Social publica anualmente en su Programa Nacional de Reforma, una serie de datos sobre la evolución del mercado de trabajo en Bélgica, que son presentados en octubre a la Comisión Europea.

ESPAÑA

Los avances en términos de competitividad y políticas de flexiseguridad han estado, condicionados por el hecho de que el mercado laboral español destaca por una fuerte segmentación cada vez mayor que hace que aparezcamos como una economía muy regulada a pesar de tener una flexibilidad externa muy elevada.

“La fuerte segmentación del mercado de trabajo, junto con los altos niveles de economía sumergida e índices de precariedad laboral, las carencias de las políticas de bienestar, el escaso desarrollo innovador y la dependencia de sectores de baja

¹²Ibid.

cualificación los definen como el prototipo de mala flexiseguridad si atendemos a los parámetros europeos o de "inflexibilidad insegura" y los aleja del modelo que podría ser la respuesta Europa a la globalización, y a la respuesta a la precariedad que padecen al haber optado por la socialización del riesgo mediante distintas técnicas con cargo al gasto público, pero sin resultados evidentes en el mantenimiento de empleos, en la calidad de los puestos de trabajo, en transiciones rápidas en el mercado laboral y en el logro de los objetivos europeos de flexiseguridad, aunque haya sido útil para canalizar o suavizar la destrucción de empleo. Una escasa negociación colectiva de los ajustes de plantilla y una pobre inversión en los servicios públicos de empleo, ha destruido cualquier equilibrio posible entre flexibilidad laboral y seguridad en el empleo, en un modelo, paradójicamente, con un gran gasto público en las relaciones laborales."¹³

Los fundamentos de la Flexiseguridad son tres: Fomento de las políticas de formación, Mercado de Trabajo Flexible y una elevada protección por desempleo; Por lo anterior, el Estado juega o debe jugar un papel crucial en relación a las políticas de protección, y por lo tanto compensa la flexibilidad de despidos con la seguridad del trabajador.

“Por mucho tiempo la política de flexibilidad laboral en España ha estado condicionada por la herencia de una regulación autoritaria, muy intervencionista y rígida de las relaciones laborales estructuradas durante el franquismo, distinguiéndose tres claras etapas de apuesta por la flexibilidad:

- La primera tras la reforma laboral de 1984, la flexibilidad laboral se concentra en el empleo temporal como un instrumento capaz de ajustar las plantillas y lograr un margen de adaptación a las circunstancias coyunturales.
- La segunda tras la reforma de 1994 en la que se apuesta, desde distintas técnicas, por la flexibilidad interna en la relación laboral con un papel esencial de la negociación colectiva y simultáneamente, introduce cambios puntuales en el despido dirigidos a racionalizar los costes de extinción del contrato de trabajo.
- La tercera etapa tras las reformas laborales del año 1997 y 2002 caracterizadas por cambios en el despido. Reformas encaminadas a implantar un modelo de

¹³LandaZapirain, J. P. (2014). *Flexibilidad interna e innovación en la empresa*. España: Editorial Dykinson, S.L Pág. 42

flexibilidad de salida con una ágil protección por desempleo conexas a un compromiso de actividad del desempleado para retornar al mercado laboral.”¹⁴

“Estas tres etapas, terminan formando tres flexibilidades laborales en el sistema: la flexibilidad externa en el empleo temporal, la flexibilidad interna con negociación colectiva en la relación laboral y la flexibilidad externa con despidos individuales sin control causal pagados. Dicha Flexibilidad que no responde a un modelo coherente y que se sustenta en un gran sacrificio de la seguridad en el empleo, lo que permite definir el modelo español de relaciones laborales como erráticamente flexible sin apenas seguridad en el empleo.”¹⁵

“El modelo contractual que más adecuadamente se acomoda a un concepto verdaderamente neutral de flexiseguridad es el que persigue la seguridad en el trabajo al tiempo que asegura convenientemente la carrera profesional del trabajador considerada en su dimensión de vida. A cambio, la fuerza de trabajo adaptable puede responder más flexivamente ante situaciones de crisis o de ajuste empresarial.”¹⁶

Según la Asociación de Grandes Empresas de Trabajo Temporal, las nuevas tendencias encierran experiencias y buenas prácticas con el intento de no repetir acciones anteriores que no han generado buenos resultados o ya no son contemporáneas a las necesidades del momento actual. Puesto que Guatemala se mueve al ritmo de la globalización, y que en la práctica el modelo de la Flexiseguridad responde a mayor eficacia en cuanto a garantías y derechos del trabajador, pero también a la parte patronal, es imperante que nuestra legislación laboral evolucione juntamente con los países desarrollados.

¹⁴ *Ibíd.* Pág. 43

¹⁵ *Ibíd.*

¹⁶ Ballester Pastor, M. A. “La Flexibilidad Interna en el Marco de las Relaciones Laborales”. Editora de la *Universidad Nacional de Salamanca*. 2012 Pág. 16 http://fundacion.usal.es/aedtss/images/stories/Ponencia_Amparo_Ballester.pdf (enero 2017)

MÉXICO

“Durante los 22 años de discusión de la necesidad de una reforma laboral en México, en marzo de 2010, el partido en el gobierno (Partido Acción Nacional) presentó un proyecto, aduciendo similares argumentos a los expuestos en las reformas de los años noventa en algunos países de América Latina, entre los que destacan de manera general: la rigidez de la legislación actual, el desaliento para la creación de empleos, el premiar la antigüedad en el trabajo y no la calidad de la formación profesional, la carencia de los conceptos de productividad y competitividad en la ley actual, la tolerancia a la opacidad en la vida de los sindicatos y la existencia de privilegios indebidos para las dirigencias sindicales.”¹⁷

Dicha propuesta planteó como objetivos cinco ejes rectores siendo estos:

- La modernización del marco laboral, con el cual se pretendía facilitar el acceso al mercado de trabajo y crear empleos.
- Fortalecer el trabajo decente.
- Impulsar la productividad de las relaciones laborales.
- Propiciar la competitividad de la economía.

“En este aspecto, se proponían tres modalidades de contratación individual: a prueba, por capacitación y de temporada que implicaban flexibilidad para contratar y despedir; suprimir el escalafón ciego a efecto de privilegiar la productividad; incorporar la multi-habilidad para incrementar la productividad y los ingresos de los trabajadores, así como vincular la capacitación y el adiestramiento con la productividad.”¹⁸

“Por otra parte, el Partido Revolucionario Institucional (PRI) en marzo de 2011 presentó su propuesta de ley, la cual contaba con el consenso de los empresarios, el partido en el gobierno y autoridades laborales. Los dos proyectos en conjunto hacían un acento en la reducción de los costos laborales, restricción de los derechos individuales,

¹⁷Morales Ramírez. María Ascensión. “La Reforma Laboral Mexicana”. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. México 2012. Pág. 1 http://www.adapt.it/boletinespanol/fadocs/NL_4_7.pdf (enero 2017)

¹⁸ *Ibíd.*

institucionalización de la subcontratación; empero sin tomar en cuenta las características del mercado de trabajo mexicano (60% de los trabajadores están en la informalidad).”¹⁹

Como paso lógico, la modernización del marco normativo laboral deberá afrontar los retos que presenta, aunque el gobierno enfoca su mayor aportación, como se ha apuntado, a las micro, pequeñas y medianas empresas, pero solo se ha hablado de un empleo digno y decente y aún no se han tocado temas de importancia trascendental como los que enfoca la Flexiseguridad y fundamentalmente el porcentaje mayoritario y creciente de trabajadores en la informalidad y de personas desempleadas.

“A sólo algunos años de las reformas laborales en algunos países de América Latina y de sus consecuencias sociales como poco empleo, baja calidad del mismo y mayor desprotección social, en México se pretende asumir el mismo riesgo, porque las propuestas, en comento se limitan a una flexibilidad laboral desvinculada de la protección social. En efecto, los diseños de reforma laboral se ubican, al menos en América Latina, en el marco de una flexibilización laboral, que genera relaciones laborales y formas de empleo atípicas, con el objeto de lograr eficiencia económica en el mercado e incremento del empleo.”²⁰

Sin embargo, el resultado ha sido la reducción o eliminación de condiciones de trabajo favorables a los trabajadores, dado que éstas representaban un costo laboral que atentaba contra la competitividad de las empresas y la creación de empleos. Las reformas flexibilizadoras, en la región, no han sido acompañadas de instrumentos o mecanismos compensatorios en materia laboral y de protección social. “A pesar de su necesidad, ya que las nuevas modalidades contractuales tienden a generar períodos de entrada y salida al trabajo más frecuentes, lo que dificulta la obtención de seguridad social y pensiones.”²¹

¹⁹ *Ibíd.*

²⁰ *Ibíd.*

²¹ *Ibíd.*

Las Reformas planteadas para tener consonancia entre nuestro derecho laboral y el escenario latinoamericano, deben regularse atendiendo a la protección no solo de la empresa y su competitividad, pero con mayor atención al trabajador, que es quien está en desigualdad económica en todo caso, y atendiendo a la necesidad de bienestar de la familia en la sociedad cual se establece constitucionalmente, la protección contra el desempleo a través de instrumentos o mecanismos compensatorios en materia laboral.

En el caso muy particular de México, no hay duda sobre el desfase entre el marco jurídico y la realidad laboral. “La importancia de adecuar las reglas laborales tradicionales a los cambios tecnológicos, económicos, demográficos, organizativos y culturales; demanda afrontar el reto de conciliar estos cambios con una protección social adecuada.”²²

“Durante los últimos años se ha puesto atención a la denominada tercera vía, la “flexiseguridad”, que supone una crítica a las prácticas flexibilizadoras que provocaron grandes desequilibrios en los mercados de trabajo y espacios de explotación, marginación y desprotección social, impidiendo al derecho del trabajo cumplir con su función tutelar respecto de un número creciente de trabajadores atípicos, especialmente vulnerables atrapados en un mercado de trabajo secundario que afecta a jóvenes, mujeres, inmigrantes y adultos mayores, dando lugar a nuevos riesgos sociales.”²³

“En este marco, los diseños de reformas que se pretenden introducir en México, están muy alejadas de conciliar flexibilización con protección social, para ello, es urgente avanzar en los siguientes aspectos:

- a) Un conjunto de derechos mínimos exigibles para todos los trabajadores, con independencia o no de un contrato de trabajo.
- b) Sistemas fiables y adaptables de formación y educación a lo largo de toda la vida para garantizar la capacidad de adaptación y empleabilidad de los trabajadores.
- c) Reformulación de los servicios públicos de empleo.

²² *Ibíd.* Pág. 2

²³ *Ibíd.*

- d) Integración y reintegración en el mercado de trabajo.
- e) Compensaciones por pérdida de ingresos.
- f) Seguro de salud universal, incorporar las pensiones no contributivas y el seguro de desempleo.”²⁴

Es por tal razón que urge un verdadero diálogo entre gobierno, empleadores y trabajadores, que lleve a buen fin una reforma integral no sólo laboral. Ya que una reforma laboral, por sí sola no permite conseguir tanto desarrollo económico como social. “Se trata de diseñar valores y principios de acción y gobernanza que combine la competitividad económica con la justicia social, en donde el Derecho del Trabajo tiene que adaptarse a los nuevos conceptos y estrategias, para continuar siendo el instrumento fundamental para asegurar trabajo digno con derechos, empleo sostenible y cohesión social.”²⁵

1.3. Características de la flexiseguridad

En el contexto actual de la economía de mercado y globalizada, donde fuertes economías emergentes están en disposición de competir con economías más consolidadas principalmente en productos de bajo valor añadido y bajos costos laborales, la pregunta es si Europa puede o no adaptarse a esta nueva realidad sin altos costos económicos y sociales y sin renunciar a su identidad de un modelo de Estado Social. Surge entonces la flexiseguridad como una respuesta al dilema de cómo mantener e incrementar la competitividad reforzando al mismo tiempo y mejorar el modelo social europeo.

“La flexiseguridad se caracteriza por ser una estrategia política que persigue fortalecer, de un lado, la flexibilidad en el mercado de trabajo, la organización del trabajo y las relaciones laborales y, de otro, la seguridad, tanto en el ámbito del empleo como en el de la protección social, a favor de los trabajadores.”²⁶

²⁴ Ibíd.

²⁵ Ibíd.

²⁶ Blancas, C. (2012). Flexiseguridad, derecho al trabajo y estabilidad laboral. Revista Derecho PUCP .Pág. 386

Con respecto los trabajadores, la flexiseguridad se caracteriza por otorgarles un cierto grado de seguridad en el lugar de trabajo y en sus ingresos, facilitando su inserción y desarrollo de su carrera profesional. Con respecto al mercado, se fundamenta en un grado de flexibilidad numérica, funcional y salarial que permite una adecuada adaptación a las condiciones cambiantes del mercado con el fin de mantener y aumentar la competitividad y la productividad.

“Como lo establece LandaZapirain, “no ha sido fácil avanzar hacia una concepción uniforme de la flexiseguridad, los conceptos y características varían dependiendo de donde se ponga el énfasis o el acento”.²⁷ Sin embargo, apunta que “para que la flexiseguridad pueda considerarse como tal, son necesarios cinco requisitos:

1. **Continuidad:** Para que una política pueda ser considerada promotora de flexiseguridad, debe superar el corto plazo, es decir debe ser algo más que una medida específica en un momento concreto.
2. **Coordinación:** Las estrategias de flexiseguridad deben desarrollarse de una forma coordinada y deliberada a través de negociaciones entre grupos de interés (sindicatos, empresarios y gobierno).
3. **Especialización:** El objetivo principal de estas políticas deben ser los grupos socialmente más débiles y no el conjunto de la fuerza laboral.
4. **Regulación laboral:** La flexiseguridad no es desregulación laboral, al contrario, las formas de regulación que favorecen el nexo entre flexibilidad y seguridad son especialmente necesarias e imprescindibles para garantizar una flexiseguridad equilibrada.
5. **Transitoriedad:** La flexiseguridad redefine las políticas sociales y laborales para proporcionar seguridad a quienes sufren mayor incertidumbre como consecuencia de la realidad económica cambiante. Es el Estado a través de políticas públicas quien debe evaluar y organizar institucionalmente respuestas que disminuyan la inseguridad asociada a este tipo de inestabilidad,

²⁷LandaZapirain, J. P. (2014). *Flexibilidad interna e innovación en la empresa*. España: Editorial Dykinson, S.L Pág. 31

especialmente, con respecto de aquellos grupos con más riesgo de exclusión del mercado de trabajo, como los trabajadores poco cualificados y/o mayores de 45 años."²⁸

LandaZapirain apunta, que “la idea de flexiseguridad está vinculada a la propuesta de que a cambio de la existencia de elementos de mayor seguridad y protección en el mercado de trabajo, se acepte una mayor flexibilidad en el seno de la empresa (tanto interna como externa) favoreciendo la competitividad de ésta en el mercado No se trata de sustituir la idea de seguridad en el puesto de trabajo, la típica estabilidad en el empleo o puesto de trabajo, por la de seguridad del empleo, como posibilidad de encontrar un nuevo empleo en el mercado de trabajo, como si fueran alternativas excluyentes, sino de combinarla adecuadamente una y otra.”²⁹

Pero, ¿cómo puede ser eficaz este sistema en condiciones tan cambiantes y complejas como las actuales? Para dicho autor, esto ocurrirá si se garantizan altos niveles de seguridad y si se da a los trabajadores los medios para adaptarse a los cambios permanentes del sistema productivo. Por esta razón, como lo indica el referido autor, “(...) en el actual momento del debate sobre la flexiseguridad también se pone un fuerte énfasis en la necesidad de incidir en las políticas activas de empleo en aras a garantizar su eficacia motivando a sus destinatarios sobre la importancia del aprendizaje permanente y la formación para el empleo, mejorando los instrumentos de apoyo personalizado a los demandantes de empleo”.³⁰

Como se ve, la flexiseguridad solamente puede subsistir en un mercado de trabajo flexible, que permitan también facilitar transiciones entre empleos y otras situaciones sociales, “el mantenimiento de la empleabilidad, la salvaguardia de la protección social y ayudarán a acceder de forma flexible al mercado de trabajo a lo largo de toda la vida. Con esto se lograría un mayor dinamismo en el mercado de trabajo y se facilitarían las

²⁸ Ibid.

²⁹ Ibid.

³⁰ Ibid.

transiciones dentro de él, mediante mecanismos compensatorios de protección social y de activación del empleo.”³¹

Otra característica importante del sistema de flexiseguridad, es que da una respuesta a las dispares condiciones de trabajo existentes entre los trabajadores fijo y con protección social, y los trabajadores temporales. “De lo que se trata es de alcanzar un equilibrio justo de ambas cuestiones: flexibilidad y seguridad, pero a partir de una configuración dinámica de las mismas.”³²

Una conclusión importante, siguiendo al autor antes mencionado, que puede establecerse con respecto a las características de la flexiseguridad, es que “promueve los siguientes aspectos que se enumeran:

1. Las transiciones normales dentro del ciclo de vida de una persona, por ejemplo, de la escuela al trabajo y entre diferentes empleos.
2. Desarrollo del talento de la persona y a potenciar sus capacidades para progresar en su vida laboral.
3. Incentivo para la constitución de organizaciones flexibles, capaces de adaptarse efectivamente a los nuevos proceso productivos.
4. Creación de subsidios de desempleo adecuados para facilitar las transiciones.
5. Oportunidades de formación para los trabajadores, especialmente, para aquellos con menor cualificación.”³³

Para la mayoría, la flexibilidad laboral es ya una realidad, por lo que incluso se ha planteado que nos encontramos ante un cambio del debate, en el cual ya no se discute si hay que flexibilizar o no, sino se discute sobre el cómo debemos flexibilizar. Esto es importante, pues, tomando en cuenta que el derecho laboral es dinámico y debe adaptarse a su nuevo entorno, la autora considera que no debemos detenernos a pensar si se deben adaptar las normas laborales actuales, sino centrarnos en

³¹ Ibíd.

³² Ibíd. Pág. 33

³³ Ibíd.

determinar qué es lo que necesita la implementación de cambios, así como las implicaciones que estos cambios tendrán para los trabajadores, la sociedad y, en general, para el derecho laboral.

Las nuevas tendencias de flexibilidad de la normativa laboral, pretenden ser más equitativas, con la finalidad de reducir los costos sociales, familiares y personales que dicho cambio puede traer consigo, y por eso la importancia de esta investigación.

1.4. Elementos

Los elementos de la flexiseguridad varían, dependiendo de la historia y el desarrollo de cada país. Así, su evolución y desarrollo dependerá de distintas variables, con el objeto de permitir una evolución en el mercado laboral, acoplado a las necesidades de cada época en la evolución del tiempo.

“Entre los elementos más comunes en todos los países donde este sistema se aplica, podemos mencionar los siguientes:

- **Flexibles y fiables disposiciones contractuales**

La flexibilidad laboral está sujeta a las variaciones que existen en cada una de las organizaciones empresariales, según el producto que ofrezcan, la demanda o el servicio que presten. Este elemento se divide en dos grandes ramas: flexibilidad interna y flexibilidad externa.

1. **Flexibilidad interna:** Capacidad para modificar las condiciones de empleo y organizar el trabajo dentro de la misma empresa, está a su vez se divide en tres ramas, cuantitativa, funcional y financiera o salarial.

- **Cuantitativa:** Es la cantidad de horas laboradas dependiendo de la naturaleza de la empresa si presta un servicio o, si se fabrica un producto.

- **Funcional:** Es la capacidad de los trabajadores para realizar diversas tareas de acuerdo a las necesidades de la empresa.

➤ **Financiera o Salarial:** No es más que la retribución que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios.

2. **Flexibilidad externa:** Es la capacidad de la empresa para contratar y despedir a sus empleados con el fin de organizar su proceso productivo acudiendo a servicios de otras empresas.”³⁴

- **Calidad en el empleo**

Permite tener un ambiente laboral estable y favorable para el empleado, brindando así una mayor productividad para la empresa.

- **Estrategias de aprendizaje permanente**

Son las diferentes estrategias y mecanismos utilizados para capacitar al personal enfocado, no solo a sus tareas dentro de la empresa, sino también un enfoque generalizado a fin de obtener un mayor aprendizaje. Permite que el empleado se encuentre capacitado y actualizado en los diferentes cambios generales de la tecnología y mecanismos a utilizar.

- **Eficaces políticas activas del mercado de trabajo**

Son políticas aplicadas para garantizar la pronta contratación, ya que existe un amplio mercado laboral.

- **Un moderno sistema de protección social**

A través de un sistema financieramente sostenible, se busca evitar las pérdidas de ingresos por parte del trabajador y así motivar a las personas inactivas y alentarlas a buscar nuevas oportunidades de trabajo.

- **Diálogo social**

En este sistema, el diálogo entre empleador y trabajador, debe generar adaptabilidad entre ambos, es importante.

³⁴ Secretaría Ejecutiva de Política Internacional. Elementos sobre Flexiseguridad. Editorial UGT. 2008. Pags. 18-26

1.5. Fuentes y tipos de Flexibilidad Laboral

Una vez definido el concepto de flexiseguridad, debemos referirnos a las diversas fuentes por medio de las cuáles este fenómeno se integra a las relaciones laborales, así como los tipos o formas de flexibilidad.

Las fuentes de la flexibilidad laboral son las mismas fuentes del derecho del trabajo, ya que son los medios a través de los cuales se incorpora en las relaciones laborales, dentro de estas fuentes tenemos las siguientes:

- **Las normas internacionales:** Aunque la normativa internacional tiende a ser muy proteccionista, al pretender introducir en la normativa interna de cada país normas que regulen las condiciones mínimas de empleo, existe también una tendencia flexibilizadora al contar con cláusulas que permiten ajustar esos principios a sus condiciones particulares.

En una técnica muy utilizada por las distintas normas internacionales se acostumbra establecer una norma programática que deberá ser completada por la legislación interna para poder aplicarla, lo cual es de suma importancia, pues permite la adaptación de los convenios a las realidades de cada país que lo ratifica. Han existido iniciativas para incluir en Convenios Internacionales, ejemplos típicos de la flexibilidad laboral, por ejemplo, Raso citando a Bronstein indica que "(...) en varias oportunidades (1976, 1977, 1985, 1986, 1987 y 1989) el Consejo de Administración de la OIT examinó la posibilidad de incluir el tema del trabajo a tiempo parcial (una de las principales formas de flexibilizar en los países industrializados) en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo."³⁵

- **La Ley:** Otra de las fuentes a través de las cuales la flexibilidad laboral se ha introducido en la realidad laboral de los distintos países es, a través de la legislación

³⁵Raso Delgue, Juan, "Las transformaciones del trabajo", *Una mirada global sobre el mundo del trabajo*, Montevideo, Instituto de Relaciones Laborales, Facultad de Derecho, Universidad de la República, 2000, página 120.

interna. En diferentes países se han promulgado normas que contienen claras muestras de flexibilidad laboral. Por ejemplo podemos citar el caso de España, donde, en 1994, se introdujo mediante una ley la posibilidad de utilizar jornadas anualizadas, siguiendo los pasos de otros países europeos y, el caso de Panamá, que antes de la reforma realizada a su Código de Trabajo en 1995, promulgó distintas leyes que pretendían la flexibilización de las relaciones laborales para grupos específicos de trabajadores, tales como trabajadores agrícolas o los que desempeñaban labores en empresas ubicadas en Zona Franca.

- **El Convenio Colectivo:** Tomando en cuenta que, uno de los planteamientos de la flexibilidad laboral es la necesidad de una menor intervención estatal, la negociación colectiva de las condiciones laborales es una importante fuente de flexibilización de las relaciones laborales.

Debemos recordar que en este tipo de convenios los intereses de los trabajadores están representados por una colectividad, lo cual, a criterio de la autora, le otorga legitimidad a los cambios que flexibilizan las normas vigentes que puedan introducirse, pues se parte de la idea de que esta colectividad tiene el suficiente poder para negociar directamente con el patrono, causando poca afectación a los trabajadores que representa y permitiendo la adaptación de la normativa laboral interna.

- **La jurisprudencia:** Por medio del fallo continuado en el mismo sentido de los tribunales laborales capaces de crear jurisprudencia se pueden ir adaptando las normas laborales, recordemos que nuestros jueces son intérpretes del derecho, por lo que parte importante de su función es lograr adaptar las normas laborales a la realidad actual, al no haber sido previsto por el legislador al momento de promulgación de las leyes.

- **La doctrina:** Esta fuente es una de las más importantes, ya que estos análisis serios y científicos incorporan tendencias flexibilizadoras. Esta afirmación lo encontramos en las ya citadas y valiosas reflexiones de Plá Rodríguez sobre la flexibilidad. El autor de “Los principios del Derecho del Trabajo” -obra cumbre de la doctrina- expresa en este artículo que el principio protector (en algunas de sus aplicaciones), el de irrenunciabilidad y el de la continuidad pueden verse afectados por la tendencia flexibilizadora. No puede confundirse —expresa Plá- lo habitual con lo deseable ni con lo mejor porque ello importa una visión congelatoria de la realidad, inadecuada al acelerado ritmo histórico de nuestra época. “Hasta cierto límite puede admitirse la flexibilidad en esta materia, aunque no más allá de —cierto límite, que el autor fija en el principio de razonabilidad.”³⁶

A continuación se mencionarán las principales formas de clasificación de la flexibilidad laboral dentro de las que podemos mencionar las siguientes:

- **Flexibilidad heterónoma:** Cuando proviene directamente de la ley o bien de la voluntad unilateral del patrono, pues no se da una intervención directa (convenio colectivo) por parte de los trabajadores, sino que es una norma que se impone.
- **Flexibilidad autónoma:** Opera con una participación activa de los trabajadores. Conviene resaltar lo dicho por Ermida quien, refiriéndose a la flexibilidad autónoma, señala que “interviene en ella la voluntad colectiva del sujeto pasivo de la flexibilización, sea a través de una convención colectiva o de un pacto social o acuerdo marco.”³⁷

³⁶Plá Rodríguez, Américo. *Los principios del derecho del trabajo*. Depalma, Argentina 1978.

³⁷Óp Cit.

- **Flexibilidad de protección:** Ermida Uriarte dice, que “el derecho laboral fue siempre flexible, sólo que en un único sentido. La norma laboral tradicional siempre fue superable y adaptable en beneficio del trabajador.”³⁸
- **Flexibilidad de adaptación:** Consiste en la adaptación de las normas laborales consideradas como rígidas a la nueva realidad del derecho del trabajo, se propone incluso que esta adaptación se debe realizar mediante la negociación colectiva y que no debe implicar una desregulación del derecho del trabajo.
- **Flexibilidad de desregulación:** Cuando la finalidad de la norma flexibilizadora es la eliminación o disminución de los derechos laborales de los trabajadores, se dice que estamos ante una flexibilidad de desregulación, pues lo que se pretende es la eliminación de la norma vigente.
- **Flexibilidad condicionada:** Esta se da cuando se negocia la adaptación o disminución de los derechos laborales por obligaciones que debe asumir la parte patronal, o bien, el Estado. Así se da un intercambio de derechos, manteniendo condiciones similares para los trabajadores.
- **Flexibilidad incondicional:** Esta se da cuando para la modificación de un derecho o beneficio no se negocia la asunción de nuevas responsabilidades u obligaciones para la parte patronal o el estado. Sobre el particular, Ermidaseñala que “especialmente, en América Latina, es posible encontrar acuerdos colectivos en los cuales los trabajadores ceden derechos a cambio de nada, ante una pura expectativa de que las cosas mejoren; a la inversa, en Europa es frecuente encontrar casos de legislación negociada, que recogiendo lo convenido en pactos

³⁸Ibíd página 132

sociales o acuerdos marco, vienen a plasmar negocios bilaterales o sinalagmáticos.”³⁹

1.6. Condicionantes del modelo

“El sistema de la flexiseguridad laboral ha establecido que deben existir varias características y condiciones que sustenten su efectividad, así como su desarrollo y evolución. Una de ellas, es el establecimiento de una carga impositiva alta. Por ejemplo, en Dinamarca, un ciudadano paga en impuestos una cantidad aproximada del 40% de su salario. En comparación, en Guatemala, un trabajador paga, en concepto de Impuesto Sobre la Renta, un 5% de sus ingresos”.⁴⁰Lo anterior evidencia, que el contexto socio-económico guatemalteco aún debe evolucionar cultural, social y económicamente para pretender igualar las condiciones de viabilidad de un sistema como el planteado.

Otro factor condicionante es la apropiada gestión los fondos públicos, la cual está relacionada con la confianza de los ciudadanos en sus representantes políticos, tanto pertenecientes al gobierno como a los sindicatos. Según la OCDE y, siguiendo el ejemplo anteriormente señalado, un 89% de los daneses expresa un alto grado de confianza hacia los otros, muy por encima del 59% de la media del resto de países. El factor antes apuntado, necesariamente afecta los consensos necesarios para implementar reformas de cualquier tipo.

En el caso guatemalteco, la confianza, evidentemente, no se expresa de la misma manera. Como se señala en el Informe Latinobarómetro 2016, “la corrupción ha aumentado en los países de Latinoamérica y se ha convertido en uno de los problemas principales. Este problema es, según dicho estudio, otro de los factores que explica por qué el apoyo a la democracia no aumenta de manera sostenida y por qué existe una percepción generalizada de que los políticos han perdido credibilidad”.⁴¹

³⁹Ibíd

⁴⁰Artículo 44” A” Dt. 26-92 Ley del Impuesto Sobre la Renta.

⁴¹ Instituto Mexicano para la Competitividad IMCO. 2016. Informe Latinobarómetro 2016. Publicaciones IMCO. Página 36

Continuando con el análisis del ejemplo de Dinamarca, este país tiene una característica que le permite mantener estable su mercado de trabajo. En primer lugar, cuenta con una población reducida y el fenómeno de la inmigración es relativamente escaso. Segundo, su población es una de las más homogéneas que existen. Actualmente, cuenta sólo un 8% de población extranjera. Se especula, que el ingreso de nueva mano de obra a precios más bajos acabaría por afectar el sistema de flexiseguridad, sin embargo, este aún es un hecho no probado. Por el contrario, Guatemala es un país con una población con una tasa alta de natalidad y que es forzada a emigrar por las condiciones sociales y económicas predominantes. “El índice de GINI, que se utiliza para la medición de los niveles desigualdad en los países, ubica a Guatemala en el puesto número nueve de países latinoamericanos con mayores niveles de desigualdad con una medición del 52.4”.⁴² “Según el Instituto Nacional de Estadística, de una población de 6.3 millones de personas económicamente activas, solo 2.9 millones tienen un empleo formal, lo cual refleja la situación precaria del empleo.”⁴³

En cualquiera de los sistemas y de los países donde se realice un análisis de la situación del mercado laboral, existe un denominador común: los riesgos y presiones a que está sometido. En Europa, el Estado de Bienestar está en constante pugna contra el modelo de la privatización de servicios, como el de las pensiones, la sanidad o la educación.

La flexiseguridad se presenta como una opción viable entre las deficiencias de la flexibilidad, desregulación y precariedad y, los excesos de protección o rigidez que no aseguran continuidad de empleos redundantes y que dificultan la creación de empleo y el dinamismo empresarial.

Se busca así, un balance entre la flexibilidad y la seguridad, pero que facilite la movilidad en el mercado de trabajo para asegurar movilidad e igualdad de

⁴²Banco Mundial (2016). Investigaciones sobre el Desarrollo. Publicaciones del Banco Mundial. Páginas 280-325.

⁴³Instituto Nacional de Estadística de Guatemala (2016) Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos ENEI, Página 17.

oportunidades. “Los mercados de trabajo transicionales se refieren a las transiciones entre los distintos tipos de actividad productiva a lo largo de la vida, por lo que deben organizarse institucionalmente y protegerse de tal forma que el aumento de la flexibilidad en el mercado de trabajo no provoque la marginación permanente de nuevas minorías sociales”⁴⁴, con lo cual se estaría modificando la interacción del mercado de trabajo, la educación y la formación, los hogares y la Seguridad Social mediante la institucionalización de puentes que faciliten las transacciones entre situaciones de empleo, mantengan la empleabilidad y se proteja la seguridad social.

Esto significa que debería crearse un sistema de mercado de trabajo transicional con instituciones dedicadas a mantener el empleo en constante movimiento. Los mercados de trabajo flexibles relacionarían el empleo con otros aspectos de la vida de las personas, lo que facilitaría el acceso al mercado de trabajo a lo largo de toda su vida. Así se amplían las oportunidades de empleo, el mercado laboral es más dinámico facilitando las transiciones dentro de él mediante mecanismos de compensación de protección social y activación del empleo.

Para que esto sea una realidad se necesita desregular y regular el mercado de trabajo para dotarle mayor flexibilidad, más seguridad y así estén intrínsecamente relacionadas.

La flexiseguridad no sería un mecanismo para beneficiar a los mercados transicionales, sino un fin en sí mismo, ya que se ha convertido en una política y objetivo de promover flexibilidad combinada con seguridad en el empleo y reducir la segmentación del mercado haciéndolo más inclusivo y cohesivo.

⁴⁴Schmid, G. y K. Schömann (2006): “El concepto de mercados de trabajo transicionales y algunas conclusiones para la política de empleo: el estado de la cuestión”, Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración, pp. 15-40.

CAPITULO II

2. VIABILIDAD DE IMPLEMENTAR EL SISTEMA DE FLEXISEGURIDAD EN GUATEMALA

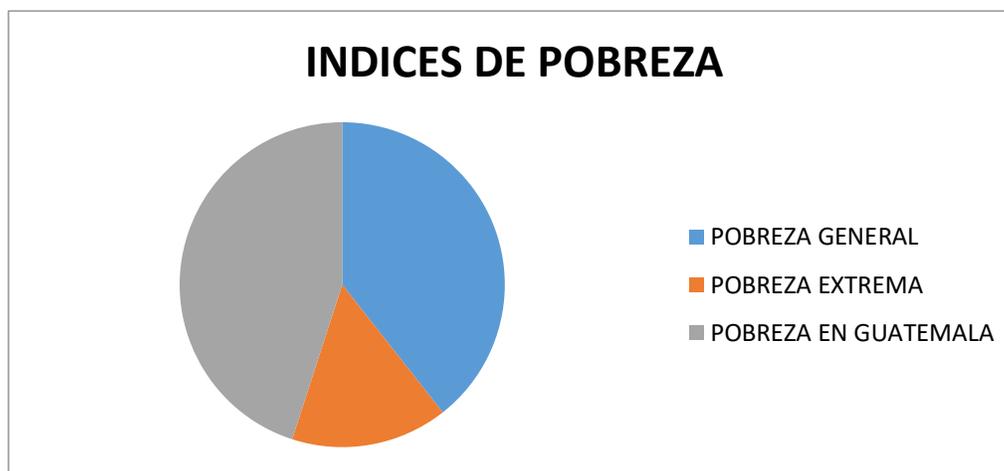
2.1. Descripción de la situación socio-económica guatemalteca en materia laboral

A. Pobreza y desempleo

La juventud centroamericana se desenvuelve en un contexto económico político y social que no es el más favorable, ni el más alentador para su desarrollo integral. La región centroamericana es considerada una región joven, es decir con un alto porcentaje de población joven. “Este amplio segmento de población que se calcula entre un 30 y un 40 por ciento del total de habitantes de cada país está expuesto a las vulnerabilidades sociales de estos países en general y a muchas otras específicas basadas en su condición etaria que junto a la condición de ser mujer, indígena o persona discapacitada contribuyen a ampliar la brecha social de la región.”⁴⁵

Gráfica 1

Porcentaje de pobreza en Guatemala



⁴⁵Grau Crespo, Ariane. (2013). *Situación de empleo joven en Centroamérica* Análisis comparativo con perspectivas hacia políticas públicas de empleo juvenil. Honduras: Editorial Friedrich-Ebert-Stiftung FES (Fundación Friedrich Ebert) Pág. 7

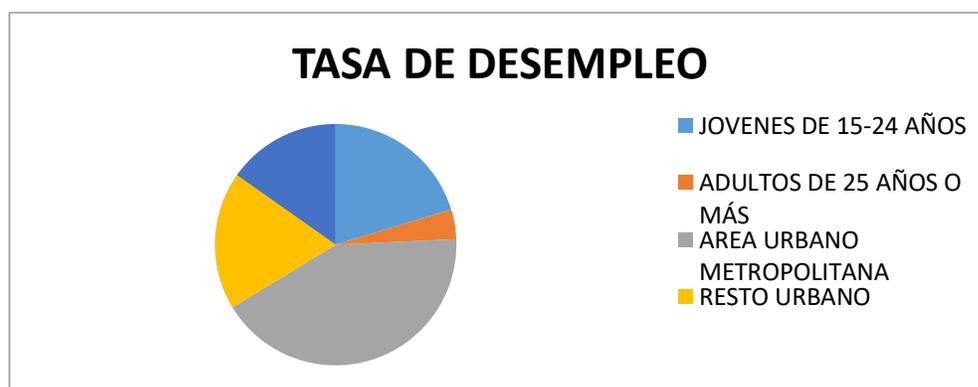
“La región se caracteriza por sus altos niveles de pobreza, que alcanza cifras de 47% (pobreza general) y 18,6% (pobreza extrema), donde tenemos países como... y Guatemala, con un índice alto también de 53.71%.”⁴⁶

Guatemala tiene una gran fuerza de trabajo; la mayor parte de su población económicamente activa es joven, sin embargo, existe un alto porcentaje de analfabetismo, poca preparación técnica y escaso capital universitario, lo que dificulta su inserción de manera formal en el mercado laboral. Para aumentar su capital humano, Guatemala tiene la posibilidad de unir esfuerzos para ampliar la cobertura de la educación, mejorar su calidad y establecer programas de capacitación para los jóvenes.

“Según la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos (ENEI, Guatemala) correspondiente al tercer trimestre del 2016, el potencial de la fuerza laboral joven en Guatemala no es aprovechada al máximo, convirtiéndose en consecuencia, en uno de los sectores más castigado para ingresar al mercado laboral formal del país.”⁴⁷

Gráfica 2

Tasa de desempleo en jóvenes



⁴⁶ Ibid.

⁴⁷ Gamarro, Urias. (2017). Fuerza laboral de jóvenes no es aprovechada. *Prensa Libre*. Páginas 17-22

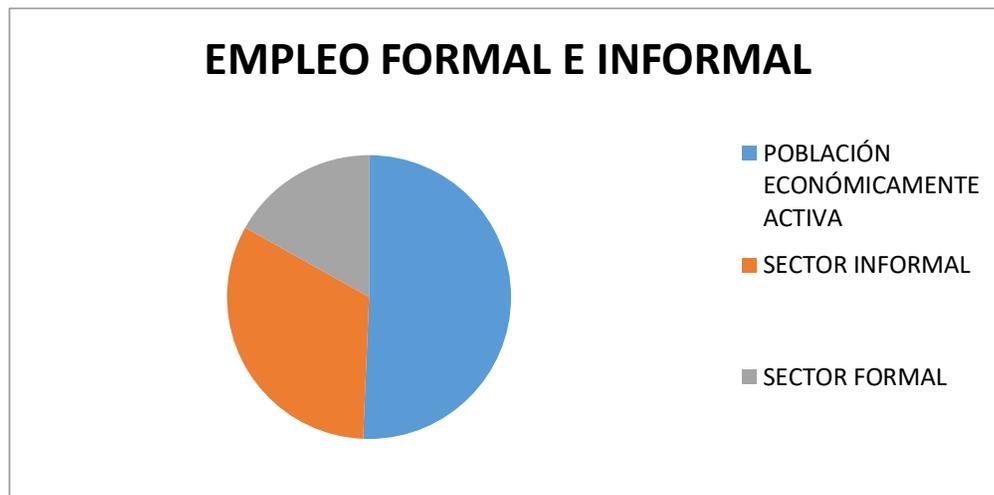
“La ENEI determinó que a escala nacional la tasa de desempleo abierto es mayor para los jóvenes de 15 a 24 años, con 5.6%, en relación con la tasa de los adultos de 25 años o más, que es de 1.1%. La tasa de desempleo más alta corresponde a los jóvenes que se encuentra en el área urbano-metropolitana, donde el indicador es de 11.6%, en el resto urbano es 5.1% y rural nacional 4.2%.”⁴⁸

B. Economía Informal y heterogeneidad laboral

“El Instituto Nacional de Estadística (INE) de Guatemala señala que 6.3 millones de personas conforman la Población Económicamente Activa en Guatemala y de esas, según la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos ENEI 2-2014, 4 millones 035 mil 118 tienen un empleo en el sector informal y solo 2 millones 096 mil 877 del sector formal, lo que deja en evidencia la precariedad y la falta de protección para la clase trabajadora.”⁴⁹

Gráfica 3

Empleo formal e informal



⁴⁸ Ibíd.

⁴⁹Ortiz, Grecia. (2015). “La Mayoría de los guatemaltecos tiene un trabajo, pero la mayoría es informal”. Diario *La Hora*. Páginas 8-13.

“La mayoría de trabajadores está empleada, principalmente, en el sector del comercio y la agricultura, lo que significa que están desprotegidos por la legislación laboral y no tienen certeza de que sus ingresos sean estables cada mes.”⁵⁰

Según el INE, al menos 8 de cada 10 personas ubicadas en lo informal residen en el área rural, lo que da lugar a pensar en la precariedad de sus ingresos. El promedio de salarios a nivel nacional está muy por debajo del salario mínimo de ley. Con esos salarios, los empleados difícilmente pueden adquirir los alimentos para subsistir. “El INE refiere que el costo de la canasta básica, que incluye el pago de bienes y servicios esenciales como educación, salud, vivienda y transporte, es inalcanzable para quienes tienen un empleo informal.”⁵¹

C. Precariedad del empleo formal

El incumplimiento de la legislación laboral en Guatemala sale a luz con el número de trabajadores inscritos en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS).

“El seguro social tiene actualmente un registro de 1 millón 26 mil 735 personas inscritas; siendo 850,052 hombres y 413,693 mujeres, cifra que contrasta con los solo 2 millones 096 mil 877 trabajadores del sector formal.”⁵²

“Si bien la precariedad del empleo en el sector informal es un serio problema, tener un trabajo formal en Guatemala tampoco garantiza un ingreso para vivir en condiciones adecuadas.”⁵³ El Estado no ha logrado hacer efectiva la obligación de los empleadores de cumplir con el pago de un salario mínimo como lo establece la ley, presentando niveles muy elevados de incumplimiento, así como constantes retrasos y limitaciones en los procedimientos judiciales relacionados con el tema.

⁵⁰ *Ibíd.*

⁵¹ *Ibíd.*

⁵² Banco de Guatemala (2016). “Guatemala en Cifras”. Publicaciones BANGUAT. Páginas 344-390.

⁵³ Ortiz, Grecia. (2015). La Mayoría de los guatemaltecos tiene un trabajo, pero la mayoría es informal. Diario *La Hora*. Páginas 15-19

La mayor precariedad del empleo en Guatemala se concentra en el área rural, porque la mayoría son trabajadores independientes. “El problema reside en la baja creación de empleos, pues cada año ingresan al mercado de trabajo 200 mil jóvenes, pero no hay suficiente estimulación para la generación de más plazas.”⁵⁴

Por otro lado, se debe considerar también la disponibilidad de recursos fiscales insuficientes para financiar un sistema de protección social y laboral lo suficientemente generoso que proporcione seguridad a toda la población.

2.2. Marco Jurídico

A. Principios que orientan el Derecho del Trabajo

El derecho al trabajo está establecido en el artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, la cual garantiza que toda persona tiene derecho y obligación de tener un trabajo y que el Estado debe velar porque existan las condiciones adecuadas para la generación de fuentes de empleo. Es decir, que el Estado tiene una doble posición de garante con respecto a este derecho fundamental; por una parte, debe velar por el estricto cumplimiento de la legislación laboral en el país, y, por la otra, tiene la obligación de contribuir a la generación de empleo mediante políticas públicas orientadas a tal fin.

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, es la norma que regula todo lo relativo a las relaciones obrero-patronales, por lo cual es necesario mencionar en la presente investigación los principios del Derecho de Trabajo, extraídos del mismo, ya que son ellos los pilares fundamentales de la relación laboral, siendo estos los siguientes:

a) “El Derecho de Trabajo es un *derecho tutelar* de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica

⁵⁴ *Ibíd.*

preferente.”⁵⁵ Al respecto, el licenciado Carlos B. SacalxotVáldez considera que “este principio es casi universal, ya que el espíritu del derecho laboral es brindar una protección especial al trabajador, por ser la parte más vulnerable de la relación laboral; la tutelaridad por lo tanto no debe entenderse como un derecho preferente, sino como una herramienta que proteja al trabajador de los abusos a los que en el momento de la contratación pueda estar sujeto.”⁵⁶

b) “El derecho de trabajo constituye un *mínimo de garantías sociales* protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal mediante la contratación individual o colectiva y de manera especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”⁵⁷. Los derechos conferidos por el Código de Trabajo no son el límite máximo en la relación de capital y trabajo, de manera que pueden aumentarse en beneficio del trabajador, por lo cual se les denominan garantías mínimas; y a eso tiende precisamente el derecho del trabajo a garantizar un salario mínimo, un máximo de jornada de trabajo, los descansos semanales, las vacaciones, el aguinaldo, la bonificación anual, etc.

c) “El Derecho de Trabajo es un *derecho necesario e imperativo*, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del Derecho limita bastante el principio de la “autonomía de la voluntad”, propio del Derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social”⁵⁸. El carácter necesario está íntimamente relacionado con la importancia que para los trabajadores significa contar con una normativa que garantice sus derechos derivados de la relación laboral. En lo que respecta a lo imperativo y a su aplicación forzosa se relaciona con el carácter obligatorio y coercitivo de la norma jurídica, tomando en cuenta que en el caso de las disposiciones legales de derecho laboral su

⁵⁵ CODIGO DE TRABAJO, decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, literal a del considerando.

⁵⁶ SACALXOT VÁLDEZ, CARLOS B. Lecciones de Derecho Individual del Trabajo. Tirant Lo Blanch Ediciones. Pág. 17

⁵⁷ CODIGO DE TRABAJO, Op. Cit., literal b del considerando.

⁵⁸ *Ibid.* literal c del considerando.

observancia es obligatoria más aún por tratarse de normas tutelares de derechos laborales. Es importante mencionar además el hecho que la autonomía de la voluntad está limitada, desde dos puntos perspectivas, la primera porque el patrono no puede imponer su voluntad respecto a las condiciones o términos del contrato, debiendo cumplir con las disposiciones contenidas en ley; y la segunda respecto al trabajador que no puede renunciar a los derechos y garantías mínimas que la ley le confiere.

d) “El Derecho de Trabajo es un *derecho realista y objetivo*. Lo primero porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad es indispensable enfocar ante toda la posición económica de las partes y segundo, porque su tendencia es la de resolver diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles”⁵⁹.

Al respecto, es importante señalar que la legislación laboral debe de responder a la realidad, basándose en las condiciones de vida del trabajador; y lo relativo a la objetividad, ésta debe de responder también a las posibilidades patronales, es por esto que la legislación debe de buscar un punto de equilibrio entre capital y trabajo, para resolver con justicia o equidad los conflictos obrero-patronales que pudieren surgir.

e) “El Derecho de trabajo es una *rama del derecho público*. Porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”⁶⁰. Cabe mencionar que cuando hablamos de derecho público, se está protegiendo el derecho de la mayoría en donde prevalece el interés social sobre el particular.

f) “El Derecho de trabajo es un *derecho hondamente democrático*, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos, y porque el Derecho de Trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectividad de la libertad de

⁵⁹ CODIGO DE TRABAJO, Op. Cit., literal d del considerando.

⁶⁰ Ibid. literal e del considerando.

contratación. Que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad”. Se considera que en conjunto con una democracia económica en donde las riquezas son repartidas de forma equitativa, debe existir una democracia social que consiste en el acceso de toda la población a la educación, a la salud, al trabajo y especialmente a la seguridad social.

El Código de Trabajo señala además al trabajo como el vínculo económico – jurídico, mediante el que una persona queda obligada a prestar a otro, sus servicios personales, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución; incluso para que exista y se perfeccione, basta con que inicie la relación de trabajo. Esta definición es una máxima que le da vida a la obligación que tiene el patrono de garantizar los derechos del trabajador.

B. Convenios internacionales ratificados por el Estado de Guatemala en materia de Derecho del Trabajo

El Estado de Guatemala ha ratificado los siguientes Convenios internacionales:

Tabla 1

Convenios de la Organización Internacional de Trabajo ratificados por Guatemala:

CONVENIO No.	MATERIA QUE REGULA
Convenio 01	Sobre las horas de trabajo (industria)
Convenio 11	Sobre derecho de asociación agricultura
Convenio 13	Sobre la utilización de la cerusa

Convenio 14	Sobre el descanso semanal (industria)
Convenio 16	Sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo)
Convenio 19	Sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo)
Convenio 26	Sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos
Convenio 29	Sobre el trabajo forzoso
Convenio 30	Sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas)
Convenio 45	Sobre el trabajo subterráneo (mujeres)
Convenio 50	Sobre el reclutamiento de trabajadores indígenas
Convenio 58	Sobre la edad mínima (trabajo marítimo)
Convenio 59	Sobre la edad mínima (industria)
Convenio 64	Sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas)
Convenio 65	Sobre las sanciones penales (trabajadores indígenas)

Convenio 77	Sobre el examen médico de los menores (industria)
Convenio 78	Sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales)
Convenio 79	Sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales)
Convenio 80	Sobre la revisión de los artículos finales
Convenio 81	Sobre la inspección del trabajo
Convenio 86	Sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas)
Convenio 87	Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación
Convenio 88	Sobre el servicio del empleo
Convenio 90	Sobre el trabajo nocturno de los menores (industria)
Convenio 94	Sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas)
Convenio 95	Sobre la protección del salario
Convenio 96	Sobre las agencias retribuidas de colocación

Convenio 97	Sobre los trabajadores migrantes
Convenio 98	Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva
Convenio 99	Sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura)
Convenio 100	Sobre igualdad de remuneración
Convenio 101	Sobre las vacaciones pagadas (agricultura)
Convenio 103	Sobre la protección de la maternidad
Convenio 104	Sobre la abolición de las sanciones penales (trabajadores indígenas)
Convenio 105	Sobre la abolición del trabajo forzoso
Convenio 106	Sobre el descanso semanal (comercio y oficinas)
Convenio 108	Sobre los documentos de identidad de la gente de mar
Convenio 109	Sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación
Convenio 110	Sobre las plantaciones
Convenio 111	Sobre la discriminación (empleo y ocupación)
Convenio 112	Sobre la edad mínima (pescadores)
Convenio 113	Sobre el examen médico de los pescadores

Convenio 114	Sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores
Convenio 116	Sobre la revisión de los artículos finales
Convenio 117	Sobre política social (normas y objetivos básicos)
Convenio 118	Sobre la igualdad de trato (seguridad social)
Convenio 119	Sobre la protección de la maquinaria
Convenio 120 Convenio 122	Sobre la higiene (comercio y oficinas) Sobre la política del empleo
Convenio 124	Sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo)
Convenio 127	Sobre el peso máximo
Convenio 129	Sobre la inspección del trabajo (agricultura)
Convenio 131	Sobre la fijación de salarios mínimos
Convenio 138	Sobre la edad mínima
Convenio 141	Sobre las organizaciones de trabajadores rurales
Convenio 144	Sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo)
Convenio 148	Sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones)
Convenio 149	Sobre el personal de enfermería

Convenio 154	Sobre la negociación colectiva
Convenio 156	Sobre los trabajadores con responsabilidades familiares
Convenio 159	Sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas)
Convenio 160	Sobre estadísticas del trabajo
Convenio 161	Sobre los servicios de salud en el trabajo
Convenio 162	Sobre el asbesto
Convenio 163	Sobre el bienestar de la gente de mar
Convenio 167	Sobre seguridad y salud en la construcción
Convenio 169	Sobre pueblos indígenas y tribales
Convenio 182	Sobre las peores formas de trabajo infantil

2.3. Seguridad Social

A. Antecedentes

El régimen de seguridad social guatemalteco fue evolucionando a partir del año 1946 cuando se hablaba de un seguro social. Posteriormente, con la promulgación de la Constitución Política de la República de 1985, vigente hoy, ya se habla de un “régimen

de seguridad social". Su génesis se considera uno de los logros de la revolución. A la fecha funciona a la luz de los principios de solidaridad, obligatorio, público e integrado.⁶¹

Es el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social el órgano rector y administrador estatal del sistema de seguridad social. Desarrollándose en su compleja estructura, presta a los beneficiarios la protección asistencial y previsional que ofrece el régimen, teniendo la facultad de reglamentar la forma de financiar y prestar sus servicios. El financiamiento del régimen de seguridad social guatemalteco se basa en una triple contribución, habiendo una aportación por parte del Estado, otra por parte de los empleadores y otra por parte de los trabajadores que, a su vez, son los beneficiarios del sistema. El régimen de seguridad social guatemalteco, a través de sus programas, brinda protección tanto en el área de servicios de salud como en el área de servicios pensionales. Su cobertura se extiende a los siguientes riesgos como enfermedad, maternidad, accidentes, invalidez, vejez y sobrevivencia.⁶²

Un sistema de seguridad social, no debe permanecer estático e inmutable, la reforma siempre es necesaria. Sin embargo, debe cuidarse que no se destruyan los fundamentos que justifican y que integran la filosofía subyacente de la seguridad social, especialmente la solidaridad, como sucede en los sistemas privados.⁶³

La autora considera que los sistemas privados de seguridad social destruyen la solidaridad la cual es un principio fundamental de la seguridad social y la reemplazan con la idea de una sociedad individualizada en la que cada uno vela por su seguridad; y es allí donde se genera la falta de seguridad. No habiendo una conciencia colectiva, no puede haber seguridad social como tal.

El término de flexiseguridad es bastante amplio y abarca todo aquello que implica un ideal de bienestar colectivo. Para formar una idea cercana de la seguridad social es menester echar mano de otros términos presentes en el vasto campo de los derechos

⁶¹Valenzuela Herrera, Augusto. (s.f.). *Universidad del Istmo*. Obtenido de <http://www.unis.edu.gt/ap/fetch/seguridad-social-guatemala.pdf> Pág. 26

⁶² *Ibíd.*

⁶³ *Ibíd.* Pág. 27

sociales y que contribuyen a esclarecer cuál es su verdadera naturaleza y fin. “La seguridad social suele confundirse con términos que suenan parecidos, por ello, hay que aclarar las diferencias, esclarecer qué no es seguridad social para entender finalmente lo que es en realidad.”⁶⁴

El primer término es el de asistencia social definido como “el conjunto de normas de todo tipo, que integran una actividad del Estado y en su caso de los particulares, destinadas a procurar una condición lo más digna, decorosa y humana, para aquellas personas que, imposibilitadas para satisfacer por sí mismas sus necesidades elementales y de bienestar social, requieren del socorro y la ayuda altruista, no obligatoria, de los demás. Aquí no se trata de seguridad social sino de beneficencia pública. En palabras sencillas, es la ayuda que los particulares, voluntariamente, o bien, los órganos que para tal fin existen en el Estado, brindan a la colectividad desposeída en general, sin distinción alguna, para que alcancen algún grado de bienestar. Puede decirse que la asistencia social depende del altruismo.”⁶⁵

Otro concepto asociado a la seguridad social es la previsión social, pero a diferencia de la asistencia que dista mucho de ser seguridad social, la previsión social guarda cierta relación con ella. En términos generales la previsión social consiste en la acción de los hombres, de sus asociaciones o comunidades y de los pueblos o naciones que disponen lo conveniente para promover a la satisfacción de contingencias o necesidades previsibles y futuras. En otras palabras, el aprovisionamiento de recursos indispensables a utilizar ante el acaecimiento de eventuales situaciones riesgosas que afecten a la colectividad.⁶⁶

La previsión social en sí hace referencia a los mecanismos empleados por las sociedades para prepararse ante el acontecimiento de riesgos o contingencias sociales que afecten la capacidad de los individuos para proveerse de lo indispensable para subsistir, tales como la enfermedad, la vejez o la muerte. Para responder a ese

⁶⁴ *Ibíd.* Pág. 2

⁶⁵ *Ibíd.*

⁶⁶ *Ibíd.*

aprovisionamiento, la previsión social incluye medidas que tiendan a cubrir riesgos profesionales, la desocupación a los requerimientos de la vejez, a través de sistemas económicos de seguridad involucrando tanto los sistemas de seguros establecidos como toda clase de protección a los trabajadores.⁶⁷

Tomando a la previsión social manifestada como un conjunto de iniciativas y normas estatales, se busca disminuir la inseguridad, así como los males que padecen los trabajadores vistos como clase social económicamente débil, dentro o fuera del trabajo. Asegurar que, ante el acontecimiento de situaciones riesgosas, la clase trabajadora y el núcleo familiar dependiente económicamente de ésta, no se vean afectados sino se mantengan en un equilibrio digno.⁶⁸

El último término con el cual se tiende a identificar la seguridad social: el seguro social. Ya se dijo que la previsión social es la parte de la seguridad social que incluye los mecanismos institucionales empleados para paliar el daño económico que el acontecimiento de riesgos sociales provoca en los trabajadores y sus dependientes. El seguro social es el principal mecanismo del cual la previsión social se vale para cumplir su función aseguradora y previsor.⁶⁹

El seguro social es el instrumento de la seguridad social, de orden público, por medio del cual quedan obligados, mediante una cuota o prima que cubren los patronos, los trabajadores y el Estado, a entregar al asegurado o beneficiarios, una pensión o subsidio, cuando se realizan algunos de los siniestros o riesgos que protege o ampara. Siendo el seguro social el instrumento de ejecución de la previsión social y ésta una parte de la seguridad social, el seguro social es, como lo dice el autor, un instrumento de la seguridad social. Su característica particular es que es, siendo público, es obligatorio y se encuentra financiado con la contribución solidaria del Estado, los trabajadores y los empleadores.⁷⁰

⁶⁷ *Ibíd.*

⁶⁸ De León Amezquita, J. O. (2015). *EL DERECHO A LA IGUALDAD Y EL SILENCIO ADMINISTRATIVO EN LA PENSION POR INVALIDEZ A FAVOR DEL VARON COMO CARGA FAMILIAR*. Guatemala: Tesis de Licenciatura Universidad Rafael Landívar. Pág. 6

⁶⁹ *Ibíd.*

⁷⁰ *Ibíd.* Pág. 7

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su publicación “ Seguridad social: guía de educación obrera.” ha propuesto la siguiente definición: “...la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que de no ser así ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos.”⁷¹

La seguridad social se compone por una serie de medidas públicas a través de las cuales la sociedad, a través del Estado como su más sofisticada forma de organización, brinda a sus integrantes beneficios, tanto previsionales como asistenciales, para lograr su bienestar ante el acontecimiento, futuro o presente, de determinadas contingencias sociales. Podría decirse que se trata de un sistema o estructura que, siendo público y social, es obligatorio y que funciona bajo criterios de solidaridad (pues es ayuda de la sociedad a sus integrantes) cuya máxima aspiración es satisfacer las necesidades humanas y alcanzar un ideal de bienestar colectivo.⁷²

Ahora sí puede observarse cómo el panorama de la seguridad social es mucho más amplio que el abarcado por la previsión social y el seguro social. Mientras la previsión social procura el aprovisionamiento de insumos a utilizar eventualmente frente al acontecimiento de un hecho que se veía a futuro (previsión) y se traduce en una pensión proporcionada por el seguro social, la seguridad social, además, incluye el “remedio de siniestros que afectan al individuo” en el presente y contempla servicios, como la asistencia médica y otros programas complementarios.⁷³

La seguridad social está vinculada a las necesidades humanas pues su objetivo primordial es satisfacerlas; siendo éstas constantemente cambiantes, resulta imposible formular un concepto inmutable de lo que es conocido como seguridad social pues éste

⁷¹ *Ambito Jurídico*. (s.f.). Obtenido de <http://www.ambito-juridico.com.br/pdfsGerados/artigos/8346.pdf>

⁷² Valenzuela Herrera, Augusto. (s.f.). *Universidad del Istmo*. Obtenido de <http://www.unis.edu.gt/ap/fetch/seguridad-social-guatemala.pdf> Pág. 4

⁷³ *Ibíd.* Pág. 5

debe adaptarse fácilmente a las demandas humanas. Esto implica también, que los Estados revisen constantemente sus sistemas para mantenerlos actualizados, lo cual no es tarea fácil.⁷⁴

B. Principios de la Seguridad Social

Son varios los principios que fortalecen a la seguridad social pero el más significativo es el de solidaridad. La idea de solidaridad ha surgido desde lo profundo de la naturaleza humana. Viendo el hombre que era necesario afrontar peligros cotidianos para satisfacer un innato deseo de seguridad, descubrió lo útil que es convivir con los otros de su clase. Paulatinamente fue desarrollando novedosas formas de asociación, constituyendo el Estado la estructura más cercana a la perfección.⁷⁵

Actualmente se habla de grupos sociales entendiendo que el individuo aislado es sólo una abstracción de aquellos, un ser incompleto que sólo puede desenvolver su vida, dadas sus eventualidades, con ayuda de los demás. Dentro de ese contexto surge espontáneamente la solidaridad que desplaza los conceptos individualistas y propone la adopción de una visión más orgánica de las sociedades; sustituye la responsabilidad personal por la responsabilidad colectiva y es por ella que todos los actores sociales se saben comprometidos con el bienestar de los individuos que componen los grupos sociales.⁷⁶

La seguridad social y demás derechos sociales postulan la idea de una sociedad orgánica ajena a los campos de la individualidad. Funcionan sobre la base de una sociedad que colabora “recíproca y solidariamente” para con sus integrantes facilitándoles un entorno más seguro y una existencia más digna. La colaboración recíproca que la sociedad presta a sus integrantes se encuentra medida por el concepto del “trato jurídicamente diferenciado” que encuentra su fundamento en la natural desigualdad existente entre los individuos y quiere decir: “darle más al que más

⁷⁴ *Ibíd.*

⁷⁵ *Ibíd.* Pág. 6

⁷⁶ *Ibíd.*

necesita, menos al que necesita menos y nada al que, afortunadamente, nada necesita.⁷⁷

La solidaridad implica la unión de esfuerzos y recursos de la sociedad encaminados a otorgar ayuda a sus integrantes [en la justa medida de su necesidad] contra las consecuencias de los riesgos a que se encuentran expuestos. La unión de esfuerzos y recursos se expresa en el financiamiento de los beneficios, que todos los sectores sociales tomen parte en ella para que así la sociedad, vista como un todo, dé al hombre la protección indispensable para afrontar los riesgos biológicos, sociales y económicos que le acosan cotidianamente todo esto, conforme a un trato jurídicamente diferenciado.⁷⁸

Puede concluirse que la seguridad social constituye la más clara manifestación de solidaridad y conciencia colectiva de las asociaciones humanas. Pues es su cometido alcanzar un bienestar “social” mediante la prestación de beneficios a los individuos que, por el acontecimiento de hechos dañosos, no pueden proveerse a ellos ni a sus familiares lo necesario para llevar una vida digna y decorosa.⁷⁹

De esta aproximación al principio de solidaridad pueden desglosarse otros principios que también rigen el modo de ser de la seguridad social:

- Público: Un régimen de seguridad social es público porque su administración corresponde al Estado en orden a garantizar que no se lucre con él.
- Integral: Es unitario o integral porque concibe las acciones y programas de seguridad social como un todo orgánico cuyo fin es lograr la protección de diversas contingencias sociales.
- Obligatorio: Porque su administración y gestión es exclusivamente estatal y todos los sectores (Estado, empleadores y trabajadores) están obligados a contribuir con su financiamiento.

⁷⁷ *Ibíd.*

⁷⁸ *Ibíd.* Pág. 7

⁷⁹ *Ibíd.*

Estos principios contribuyen a fortalecer la solidaridad en la seguridad social pues no podría haber una conciencia colectiva ni colaboración recíproca de la sociedad para con sus integrantes si no dependiera del Estado, si no lo financiara la sociedad en su conjunto y si no se prestara un beneficio integral. Todos estos elementos son necesarios para hablar de seguridad social.⁸⁰

2.4. Medidas implementadas para flexibilizar el sistema laboral guatemalteco

El Estado guatemalteco lleva varios años intentando promover una normativa de inclusión laboral, que permita a las empresas la contratación de personal por hora, como una forma de motivar la inversión y generar empleo formal en los departamentos.

La existencia de una normativa laboral rígida, con poca libertad para realizar contrataciones y despidos, afecta y genera muchos inconvenientes tanto a las industrias nacionales como a aquellas con ánimos de inversión en el país. En este sentido, la globalización y las diferentes implicaciones económicas que ha experimentado Guatemala en los últimos años, ha traído como consecuencia transformaciones laborales como la puesta en práctica de un mercado de trabajo más flexible. Así, mediante la aplicación de elementos de flexibilidad como: reducción del coste de la mano de obra, minimización de la jornada laboral y la duración de los contratos, subcontrataciones, y trabajos por comisión, las empresas han podido mejorar el crecimiento y aumentar sus niveles.

La autora considera que la implementación de estas nuevas prácticas de flexibilidad laboral por parte de las empresas guatemaltecas, ha tenido una serie de ventajas: “mejora el nivel de desempleo en el país; la productividad empresarial aumenta y, con ello, los niveles económicos del país y las condiciones de vida de los guatemaltecos; aumenta el tiempo libre del que disponen las personas, haciendo que éste sea aprovechado para la realización de otras actividades; se crean empleos adecuados y

⁸⁰ Ibíd.

ajustables a los horarios que las personas necesiten tener para ocuparse de otros asuntos de carácter familiar o académico; la flexibilidad de horarios que la contratación liberal permite es de gran beneficio para los jóvenes que se preparan profesionalmente y necesitan contar con la oportunidad de continuar estudiando; el trabajo temporal ayuda a ganar experiencia, pues permite trabajar en una diversidad de lugares, aprendiendo mucho y buscando cada vez mejores oportunidades; las subcontrataciones permiten a los empleados poseer la oportunidad de laboral no solamente en una empresa, sino de ejercer otras actividades en otras instituciones y hasta en áreas distintas a su especialización; los sistemas de pago por comisión que trae la flexibilidad laboral pueden resultar convenientes cuando la persona sobrepasa los límites de ventas; el autoempleo es una forma de flexibilidad laboral que ayuda a generar mayores ingresos económicos de forma personal y contribuye a los niveles de experiencia que poseen las personas.”⁸¹

2.5.La industria de los Call Centers

Durante los últimos años, un creciente número de empresas, pertenecientes a diferentes sectores de la economía, han tercerizado parte de sus actividades hacia otras empresas, siendo cada vez más frecuente la externalización de las tareas de atención telefónica. Este desplazamiento ha sido posible gracias al desarrollo tecnológico que permite transferir las consultas o reclamos telefónicos a otros países sin costos adicionales, permitiendo que las empresas se beneficien con el traslado de los Call centers a países con menores costos, proceso conocido como business process outsourcing (BPO) o tercerización de procesos empresariales.⁸²

La industria de los Call centers se ha convertido en un sector dinámico y emergente de la economía a nivel internacional, teniendo un repunte desde inicios de la década de los años 90, cuyos trabajadores se cuentan por millones en las grandes urbes. La gran

⁸¹Tecoloco Guatemala. (s.f.). *Tecoloco*. Obtenido de <http://www.tecoloco.com.gt/blog/flexibilidad-laboral-tomala-en-cuenta.aspx>

⁸²Reynolds, Louisa. “Encuestas políticas: ¿muestra representativa o manipuleo de opinión?”. *Albedrio Ediciones. Guatemala*, 2007 Páginas 12-23. <http://www.albedrio.org/htm/articulos/l/r-024.htm> (enero 2017)

mayoría de esa población de trabajadores son jóvenes entre los 20 a 29 años, muchas veces universitarios o egresados.⁸³

Para el año 2000 la mayor parte de los Call centers se encontraban en la India. Diez años después, para el 2010 México les disputaba el mercado estadounidense. Esto según un análisis del 2010 de la consultora KPMG titulado: Latinoamérica, Destino Atractivo de Tercerización Global. Hacia el sur del continente, Brasil domina la industria, de hecho, entre este país y México controlan el 69% del mercado de los centros de atención al cliente de la región.⁸⁴

El gobierno guatemalteco ha hecho grandes esfuerzos por incentivar la inversión extranjera en este sector con el objetivo de reducir el desempleo y estimular el crecimiento económico. En este sentido, la modalidad de empleo de los centros de atención de llamadas o "Call centers" constituye un nuevo fenómeno que se ha instalado en Guatemala en los últimos años, debido a que el país posee comunicaciones de muy buena calidad, geográficamente es céntrico y existe una población joven en crecimiento. Esto ha generado un índice importante de empleos, y a la vez ha creado la necesidad de que las empresas realicen capacitaciones constantes, así como la implementación de bonos y remuneraciones extra.

Este tipo de industria pone en práctica elementos de la flexibilidad en el mercado laboral guatemalteco, ya que la oferta es amplia y los costos de operación son los más bajos del mercado de las telecomunicaciones. Las empresas multinacionales obtienen mano de obra calificada que les ofrece un amplio espectro de servicios a costos muy competitivos; y, por otro lado, en buena parte se ve solucionado el problema de desempleo juvenil, lo cual no sólo aleja a muchos de ellos de las pandillas y el narcotráfico, sino que les permite mantener a sus familias o terminar sus estudios universitarios.

⁸³Rosas, Maria. (2016). "La Industria de los Call Center" *Diario La Izquierda*. Páginas 9-12.

⁸⁴Santa Cruz, David y Cortés, Joel. "Call Centers". Revista Centroamérica Nueva Voz. España, 2016 Páginas 23-33. <https://news.vice.com/es/article/centroamerica-nueva-voz-call-centers>(abril 2017)

Sin embargo, los Call centers al igual que los demás sectores tercerizados y deslocalizados, no ofrecen seguridad laboral ya que fácilmente pueden transferirse a otros países que ofrezcan salarios más bajos, y al competir con países con una mano de obra más barata los salarios se vuelven cada vez más bajos y las condiciones de trabajo más desfavorables. Un ejemplo de ello es, que los teleoperadores que trabajan en Call centers no gozan de prestaciones ni tienen acceso a seguridad social.

2.6. Compatibilidad de las normas laborales internacionales en materia de flexiseguridad y la legislación laboral guatemalteca

Dentro de este orden, es necesario analizar lo siguiente:

2.6.1. Convenios internacionales

Buena parte de las garantías laborales contenidas en la norma constitucional guatemalteca, tienen como base los preceptos de normas laborales internacionales, de tal forma que se han ido incorporando al derecho nacional.

En este sentido, Guatemala ha tomado como referencia y ratificado convenios internacionales en materia laboral, como los suscritos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), pudiendo mencionar entre ellos:

- Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1), en vigor desde 14 junio 1988, y Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (num.30), en vigor desde el 04 de agosto de 1961.

Ambos determinan que ninguna disposición debe menoscabar o limitar la condición de los trabajadores que trabajen menos horas a los que se apliquen tasas de remuneración más elevadas, y que las tasas de salario mínimas fijadas como obligatorias no sean rebajadas, ya sea mediante el contrato individual o colectivo de trabajo.

- Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26), ratificado el 04 de mayo de 1961; y Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura) 1951 (núm. 99), ratificado el 04 de agosto de 1961.

Establecen la garantía para todos los trabajadores de que, cuando se le hagan pagos inferiores al mínimo, tenga el derecho de reclamar las sumas que se les adeuden por tal concepto, por la vía judicial o por cualquier vía legal, dentro de un plazo razonable.

- Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), en vigor desde el 14 de junio de 1988.

Señala la necesidad de que se asegure la protección a los trabajadores contra remuneraciones indebidamente bajas, el cual, siendo de aplicación general, preste especial atención a las condiciones de los países en vías de desarrollo. Así pues, para fijar el nivel de los salarios mínimos, deben apreciarse como elementales las necesidades de los trabajadores y sus familias; el nivel general de salarios en el país, el costo de vida, las prestaciones de la seguridad social y el nivel de vida relativo a otros grupos sociales.

- Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175), ratificado el 28 de febrero de 2017, con entrada en vigor el 28 de febrero de 2018.

Recoge una de las formas de flexibilidad laboral que mayor impulso ha tomado en Guatemala, por lo que es preciso hacer un análisis más detallado del mismo.

La aprobación del Convenio 175 suscrito en Ginebra el 24 de junio de 1994 por parte de la Organización Internacional del Trabajo, viene a adjudicar a los trabajadores de tiempo parcial, los mismos derechos que le adjudica a los trabajadores de tiempo

completo. Recomendando, además, que los trabajadores de tiempo parcial devenguen un salario que no sea menor que el que devengan los trabajadores de tiempo completo, calculado proporcionalmente, en función de horas de trabajo; y que el régimen de seguridad social les otorgue los mismos beneficios.

En el año 1994, el Organismo Ejecutivo de Guatemala firmó el acuerdo 175 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); sin embargo, el Organismo Legislativo, constituido por el Congreso de la República, no lo ratificó inmediatamente.

La propuesta de ratificación estuvo en el Congreso de la República de Guatemala por varios años, y es hasta el 10 de febrero del 2017, cuando con 82 votos a favor y 54 en contra, se aprobó dicho Convenio que fija los estándares para el empleo a tiempo parcial y que se basa en los principios de proporcionalidad y de no discriminación.

Así, el artículo 1 el Convenio 175 da una definición al trabajo de tiempo parcial:

“(a) la expresión trabajador a tiempo parcial designa a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable”.⁸⁵

Y en su artículo 4 señala:

“Deberán adoptarse medidas para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial reciban la misma protección de que gozan los trabajadores a tiempo completo en situación comparable en lo relativo:

(a) al derecho de sindicación, al derecho de negociación colectiva y al derecho de actuar en calidad de representantes de los trabajadores;

(b) a la seguridad y la salud en el trabajo;

(c) a la discriminación en materia de empleo y ocupación.”⁸⁶

⁸⁵ Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175), ratificado el 28 de febrero de 2017, con entrada en vigor el 28 de febrero de 2018. Art.1.

⁸⁶ *Ibid*

Por su parte la Constitución Política de la República de Guatemala, en el capítulo dos, “Derechos Sociales”, en la sección octava y sección novena contempla los derechos y garantías mínimas de los trabajadores; entre los que menciona:

- Derecho a un salario digno que supla sus necesidades básicas.
- Una jornada de trabajo que les permita desarrollarse y convivir con la familia.
- Un tiempo de descanso y vacaciones para renovar fuerzas y mantener la salud física y mental.
- Beneficios para la familia cuando el trabajador fallece, y muchos otros.

2.6.2 Análisis del convenio 175 de la OIT, ratificado por el decreto 2-2017 del Congreso de la Republica

El objeto de este convenio es poder establecer los derechos y obligaciones que el trabajador tiene o debe de cumplir para poder tener una jornada de tiempo parcial. Este convenio se crea con la finalidad de poder plasmar los derechos y garantías que goza el trabajador que opta por una jornada de tiempo parcial, de la cual no exista una desigualdad con un trabajador de tiempo completo, con el fin de garantizar el funcionamiento y de velar por la no violación de los derechos de cada uno de los trabajadores que opten por estas jornadas.

Las Jornadas de tiempo parcial podrán ser calculadas de manera semanal o promedio durante un periodo empleado determinado. Todo aquel trabajador que se encuentre de tiempo completo por ende no le considerará trabajador de tiempo parcial, este convenio busca una mejora para todos aquellos empleados que dispongan de tiempo parcial, sin violentar los derechos del trabajador de tiempo completo según convenios internacionales.

Toda persona que acepte el convenio se ve obligado a cumplirlo de manera exacta, recordando que debe de asegurar las medidas por igual manera de un trabajador de tiempo completo como uno de medio tiempo, también podrán contar con representante de sindicación de los trabajadores, se tomará en cuenta que el pago del salario base sea calculado de la misma manera que el de un trabajador de tiempo completo, protección a la maternidad, terminación de la relación de trabajo, gozar de vacaciones o en su caso el pago de las mismas, también el pago de los días feriados y contar con una licencia de enfermedad.

Cabe mencionar que será necesario implementar medidas o estrategias para que exista facilidad para las personas el adquirir un trabajo de tiempo parcial, y que puedan hacer el traslado de un trabajo de tiempo parcial a uno de tiempo completo si se diera la oportunidad, no se le podrá negar la oportunidad ni obligar si fuera su caso.

Es de suma importancia tomar en cuenta que todo miembro de este convenio al transcurrir un periodo de diez años desde el momento que entra en vigor podrá denunciarlo si en caso no lo realice deberá esperar diez años más para realizarlo. Es relevante mencionar que el convenio 175 de la OIT opta porque se tome en cuenta y se cumplan las garantías que en el establecen.

Se considera que las disposiciones del Convenio referido podrían generar diferentes efectos para empleadores y trabajadores, entre las que se pueden mencionar las siguientes:

- Mayores oportunidades de trabajo para los trabajadores.
- Generación de incentivos para los trabajadores a ser más efectivos y a perseguir una mejor capacitación que los hagan estar mejor calificados para el trabajo.
- Compatibilizar las actividades laborales con otras de índole familiar, académica o de descanso, es decir, un mayor equilibrio entre sociedad, familia y trabajo.

Para los empleadores:

- Mayor competitividad y acceso a mano de obra.
- Generar incentivos para la especialización en el trabajo.

Independientemente de los efectos apuntados, también se visualiza una mayor cotización a la seguridad social, derivado de una mayor contratación y movilidad laboral.

Sin embargo, conviene en este punto citar dos normas de nuestro ordenamiento jurídico laboral que se consideran limitantes para la aplicación del convenio analizado:

Según el decreto 1441 indica en el artículo ciento veinte, que los trabajadores que laboren menos de 48 horas tendrán que percibir el salario íntegro que corresponda a la semana Ordinaria.

Por su parte el artículo 102 inciso G de la Constitución Política de la República de Guatemala establece:

“quienes, por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna o cuarenta y dos en jornada mixta tendrá derecho a percibir íntegro el salario semanal”⁸⁷

Es importante mencionar que al tomar en consideración la pirámide de Kelsen, así como el carácter tutelar de la norma laboral misma que establece ciertas garantías mínimas de protección al trabajador al establecer la ley que los trabajadores que laboren menos de los límites máximos de la jornada laboral igualmente deben ganar el salario íntegro, a pesar que el Convenio 175 de la OIT establece lo contrario, debe regir

⁸⁷ artículo 102 Constitución Política de la República de Guatemala

lo regulado por la Constitución Política de la República de Guatemala, ya que debe tomarse como una garantía mínima que no puede ser renunciada o disminuida sino únicamente servir de base para otorgar mayores beneficios a los trabajadores. En otras palabras, en la cúspide del ordenamiento jurídico está la Constitución, que establece un mínimo de derechos irrenunciables al trabajador. En tal virtud, y tomando en cuenta el principio *in dubio pro operario*, aquella ocupa el lugar más importante en la jerarquía de las normas laborales.

La contratación temporal como una nueva forma de organización empresarial y la contratación temporal en la Administración Pública, son tópicos que ya de largo se llevan a la práctica en nuestra sociedad, en donde el contrato laboral más común es a plazo determinado. El Convenio 175 analizado contrapone ambos tipos de contratación, lo que puede generar crítica y controversia, pero aunado a la seguridad social y tecnificación del trabajador, la existencia de ambas en el ámbito de la Flexiseguridad será un tema a debatir en el futuro.

2.6.3. La Constitución Política de la República de Guatemala

Una de los principales objetivos de la presente investigación es determinar si en nuestro país, Guatemala, sería posible implementar el sistema de flexiseguridad laboral y los cambios o ajustes que sería necesario realizar dentro de nuestro ordenamiento jurídico para poder llevarlo a cabo.

Es por tal razón que la autora considera necesario realizar un análisis comparativo entre nuestra Carta Magna y los elementos propios de la flexiseguridad, para poder determinar si en nuestro ordenamiento jurídico se encuentran las bases necesarias para empezar con la implementación de un sistema jurídico laboral mucho más flexible pero sin dejar de lado la protección y fomento al empleo.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA	ELEMENTOS DE LA FLEXISEGURIDAD	ANÁLISIS
<p>ARTICULO 101.- Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.</p>	<p>Un moderno sistema de protección social A través de un sistema financieramente sostenible, se busca evitar las pérdidas de ingresos por parte del trabajador y así motivar a las personas inactivas y alentarlas a buscar nuevas oportunidades de trabajo.</p>	<p>Este elemento se puede evidenciar en el citado artículo en virtud que al modernizar los sistemas de protección social y determinar formas alternas de oportunidades laborales, se cumple esta prerrogativa constitucional de manera plena.</p>
<p>ARTICULO 102.- Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:</p> <p>a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el trabajador y a su familia una existencia digna;</p>	<p>Calidad en el empleo: Permite tener un ambiente laboral estable y favorable para el empleado, brindando así una mayor productividad para la empresa.</p>	<p>Nuestra Carta Magna establece que toda persona tiene libertad para elegir su empleo siempre y cuando se le brinden condiciones económicas que garanticen su bienestar y el de su familia.</p> <p>Si se le brinda al empleado un ambiente laboral adecuado con condiciones económicas satisfactorias, se logran grandes beneficios dentro de la empresa ya que la productividad aumentaría.</p>
<p>b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;</p>	<p>Flexibles y fiables disposiciones contractuales</p> <p>La flexibilidad laboral está sujeta a las variaciones que existen en cada una de las organizaciones empresariales, según el producto que ofrezcan, la demanda o el servicio que presten. Este elemento se divide en dos grandes ramas:</p>	<p>Este elemento se encuentra en el artículo precitado indicando que son las condiciones mínimas de retribución que debe de recibir el trabajador por la prestación legítima de su trabajo.</p>

	flexibilidad interna y flexibilidad externa. Flexibilidad interna: Financiera o Salarial: No es más que la retribución que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios.	
c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;	Flexibilidad interna: Financiera o Salarial: No es más que la retribución que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios.	Este elemento se encuentra claramente reflejado en nuestra Carta Magna al indicar que la remuneración recibida guarda relación con el servicio prestado en igualdad de condiciones.
d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;	Diálogo social: En este sistema, el diálogo entre empleador y trabajador, debe generar adaptabilidad entre ambos, es importante.	Este elemento es de suma importancia, ya que como se puede observar permite la negociación entre patrono y trabajador en ciertos aspectos tales como la forma de entregar la remuneración correspondiente por el servicio prestado.
e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí	Un moderno sistema de protección social: A través de un sistema financieramente sostenible, se busca evitar las pérdidas de ingresos por parte del trabajador y así motivar a las personas inactivas y alentarlas a buscar nuevas oportunidades de trabajo.	La voluntad del legislador en dicho artículo constitucional era la protección de los ingresos de los trabajadores, sin dejar de lado la protección a su familia, lo cual va íntimamente relacionado con la flexiseguridad y su carácter promotor del empleo.

<p>podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;</p>		
<p>f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;</p>	<p>Flexibilidad interna: Capacidad para modificar las condiciones de empleo y organizar el trabajo dentro de la misma empresa, está a su vez se divide en tres ramas, cuantitativa, funcional y financiera o salarial: Financiera o Salarial: No es más que la retribución que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios.</p>	<p>En ese sentido, la fijación de salario mínimo por parte del Estado, determina los estándares mínimos sobre los cuales debe de aplicarse el elemento de la flexiseguridad interna "Financiera o Salarial" que determinará la retribución justa que reciba el trabajador por la prestación de sus servicios.</p>
<p>g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente</p>	<p>Flexibilidad interna: Capacidad para modificar las condiciones de empleo y organizar el trabajo dentro de la misma empresa, está a su vez se divide en tres ramas, cuantitativa, funcional y financiera o salarial. Cuantitativa: Es la cantidad de horas laboradas dependiendo de la naturaleza de la empresa si presta un servicio o, si se fabrica un producto.</p>	<p>Este elemento de la flexiseguridad interna "cuantitativo" existe en el artículo mencionado en virtud que para determinar las horas de trabajo a laborar, aunque dentro de la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo exista ya delimitado dicho horario, debe de tomarse en cuenta al momento de generar empleos, siendo importante este elemento al momento de mejorar los estándares mínimos que garantiza la normativa.</p>

<p>realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo. Quienes por disposición de la ley por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal. Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador;</p>		
<p>h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;</p>	<p>Flexibilidad interna: Cuantitativa: Es la cantidad de horas laboradas dependiendo de la naturaleza de la empresa si presta un servicio o, si se fabrica un producto.</p>	<p>Aunado a lo anteriormente analizado en cuanto a la cantidad de horas máximas según la jornada de trabajo también puede y debe evidenciarse este elemento de la flexiseguridad interna "cuantitativa" al momento de determinar el día de descanso remunerado y los asuetos como descansos determinados en la Ley, siendo estos los mínimos, por lo que con el</p>

		elemento mencionado podrían generarse mejores prerrogativas que ayuden y favorezcan a los empleadores y a los trabajadores.
<p>i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo;</p>	<p>Flexibilidad interna: Cuantitativa: Es la cantidad de horas laboradas dependiendo de la naturaleza de la empresa si presta un servicio o, si se fabrica un producto. Y Calidad en el empleo Permite tener un ambiente laboral estable y favorable para el empleado, brindando así una mayor productividad para la empresa.</p>	<p>Bajo el mencionado principio fundamental del derecho a las vacaciones anuales se pueden encontrar dos elementos de la flexiseguridad, el cuantitativo de la flexiseguridad interna y la calidad en el empleo; el primero en virtud de la contabilización de tiempo laborado que le otorga beneficios de descanso bajo las condiciones mínimas determinadas en las leyes laborales y pudiendo ser mejoradas por el empleador; y el segundo, ya que dicha contabilización del tiempo y el incentivo del descanso anual generan también un ambiente laboral estable y favorable para el trabajador y en consecuencia lo hace más productivo y beneficia a su empleador.</p>
<p>j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido sí fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado</p>	<p>Flexibilidad interna: Cuantitativa: Es la cantidad de horas laboradas dependiendo de la naturaleza de la empresa si presta un servicio o, si se fabrica un producto. Financiera o Salarial:</p>	<p>En este mandato constitucional podemos observar claramente varios aspectos propios de la flexiseguridad tales como el aspecto cuantitativo al tomar en cuenta el tiempo laborado; el aspecto financiero ya que el aguinaldo es la remuneración por los servicios prestados</p>

<p>durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;</p>	<p>No es más que la retribución que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios.</p> <p>Diálogo social En este sistema, el diálogo entre empleador y trabajador, debe generar adaptabilidad entre ambos, es importante.</p>	<p>trascurrido un tiempo; y también el aspecto negociador entre las partes lo cual es de gran utilidad al momento de determinar el aguinaldo proporcional que le correspondería un trabajador por tiempo prestado.</p>
<p>k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el cinco por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán</p>	<p>Eficaces políticas activas del mercado de trabajo: Son políticas aplicadas para garantizar la pronta contratación, ya que existe un amplio mercado laboral.</p>	<p>El elemento de la flexiseguridad definido como eficaces políticas activas del mercado de trabajo, debe de tener implícito la protección a la mujer y a los menores de edad en cuanto a la integración de los mismos dentro del modelo de trabajo y producción económica, sin que con ello se violenten las regulaciones mínimas con respecto a la protección de estos dos sujetos, atendiendo cada uno a su naturaleza dentro de la sociedad, así como a la modernización de la misma y las distintas formas de trabajo y políticas que van surgiendo.</p>

<p>ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica;</p>		
<p>l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral. Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;</p>	<p>Flexibilidad interna, funcional: Es la capacidad de los trabajadores para realizar diversas tareas de acuerdo a las necesidades de la empresa.</p> <p>Calidad en el empleo Permite tener un ambiente laboral estable y favorable para el empleado, brindando así una mayor productividad para la empresa.</p> <p>Diálogo social En este sistema, el diálogo entre empleador y trabajador, debe generar adaptabilidad entre ambos, es importante.</p>	<p>La Carta Magna prohíbe el trabajo de los menores de edad, sin embargo deja la puerta abierta para algunas excepciones siempre y cuando el trabajo sea compatible con su capacidad física y no altere su formación en valores. Lo mismo sucede con las personas de la tercera edad cuyo trabajo debe ser acorde a su condición física y velando por su integridad.</p> <p>Para lograr dicha compatibilidad del empleo con la condición física es importante observar el aspecto funcional de la flexiseguridad en la cual se debe respetar la capacidad de los trabajadores para lograr los objetivos de la empresa lo cual hace que el servicio prestado sea de calidad beneficiando a la empresa haciéndola más productiva y generando un diálogo entre ambas partes para lograr objetivos comunes.</p>
<p>m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;</p>	<p>Flexibilidad interna, funcional: Es la capacidad de los trabajadores para realizar diversas tareas de acuerdo a las necesidades de la empresa.</p> <p>Diálogo social En este sistema, el</p>	<p>Uno de los fines de la flexiseguridad es el fomento del empleo, sin embargo es importante considerar a todos aquellos empleados que por su condición particular deben ser protegidos para evitar abusos o desigualdad en la prestación de los servicios.</p>

	<p>diálogo entre empleador y trabajador, debe generar adaptabilidad entre ambos, es importante.</p>	<p>Es precisamente aquí donde el diálogo entre patrono y trabajador debe surgir para lograr concesiones entre ambas partes de una relación laboral.</p>
<p>n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;</p>	<p>Un moderno sistema de protección social A través de un sistema financieramente sostenible, se busca evitar las pérdidas de ingresos por parte del trabajador y así motivar a las personas inactivas y alentarlas a buscar nuevas oportunidades de trabajo. Diálogo social En este sistema, el diálogo entre empleador y trabajador, debe generar adaptabilidad entre ambos, es importante.</p>	<p>Este principio es fundamentalmente impactado con el elemento de la flexiseguridad de modernizar el sistema de protección social, ya que si bien es cierto, la norma garantiza a los guatemaltecos la preeminencia de la contratación dentro del territorio sobre los extranjeros, este elemento es impactado con la globalización y con la inevitable contratación a nivel internacional tanto de guatemaltecos como de extranjeros.</p>
<p>ñ) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;</p>	<p>Flexibilidad interna: Capacidad para modificar las condiciones de empleo y organizar el trabajo dentro de la misma empresa, está a su vez se divide en tres ramas, cuantitativa, funcional y financiera o salarial.</p>	<p>Para el ejercicio de dicho principio debe tomarse en cuenta que el elemento de la flexibilidad interna es ejercido constantemente en virtud que al delimitar las normas de cumplimiento obligatorio para patronos y trabajadores en los contratos de trabajo, se delimitan los aspectos cuantitativos, funcionales y salariales como mínimo, por lo que en toda la relación laboral este elemento es plenamente ejercido y aplicado.</p>

<p>o) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.</p> <p>Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;</p>	<p>Flexibilidad externa: Es la capacidad de la empresa para contratar y despedir a sus empleados con el fin de organizar su proceso productivo acudiendo a servicios de otras empresas.</p>	<p>Este elemento de la flexiseguridad se encuentra inmerso en el presente principio fundamental, ya que es una garantía para el patrono en cuanto a la libre contratación, así como para el trabajador en cuanto a que al no ser requeridos ya sus servicios puede tener una compensación por la inestabilidad que necesariamente debe de pasar, con el fin que se organice o reorganice el proceso productivo.</p>
<p>p) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.</p> <p>Si la muerte ocurre por</p>	<p>Flexibilidad interna, Financiera o Salarial: No es más que la retribución que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios.</p>	<p>La retribución dada al trabajador por sus servicios prestados debe verse desde un punto de vista más extenso ya que no sólo es prestada durante la vida del trabajador sino que en caso que el trabajador falleciere prestando servicios al empleador le correspondería una remuneración e incluso puede extenderse ésta a su conyugue, hijos, etc.</p> <p>También podemos observar el carácter proteccionista y dinámico de la flexiseguridad laboral al brindar protección al trabajador permitiendo que tanto el patrono como el</p>

<p>causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;</p>		<p>seguro social puedan cubrir dicha retribución.</p>
<p>q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo. Sólo los guatemaltecos por nacimientos podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratos internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el</p>	<p>Diálogo social En este sistema, el diálogo entre empleador y trabajador, debe generar adaptabilidad entre ambos, es importante.</p>	<p>A través de la sindicalización libre puede evidenciarse el elemento de diálogo social en virtud que es por medio de los representantes de ambas partes en donde se lleva a cabo la demanda y negociación de la misma por medio del diálogo oportuno, el cual abarca, por obvias razones, los argumentos de un conglomerado de personas y no a personas aisladas.</p>

Organismo Ejecutivo;		
<p>r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;</p>	<p>Un moderno sistema de protección social A través de un sistema financieramente sostenible, se busca evitar las pérdidas de ingresos por parte del trabajador y así motivar a las personas inactivas y alentarlas a buscar nuevas oportunidades de trabajo.</p>	<p>Es de suma importancia que se promueva el empleo tal y como pretende la flexiseguridad, y esto puede llevarse a cabo dando incentivos para que las personas busquen nuevas oportunidades de empleo en pro de su futuro.</p>
<p>s) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y</p>	<p>Un moderno sistema de protección social A través de un sistema financieramente sostenible, se busca evitar las pérdidas de ingresos por parte del trabajador y así motivar a las personas inactivas y alentarlas a buscar nuevas oportunidades de trabajo.</p> <p>Flexibilidad externa: Es la capacidad de la empresa para contratar y despedir a sus empleados con el fin de organizar su proceso productivo acudiendo a servicios de otras empresas.</p>	<p>Se pretende que durante la sustanciación del proceso laboral se evite la pérdida de ingresos por parte del trabajador en el mayor grado posible, lo anterior para evitar crear un detrimento en su patrimonio, lo cual podría llegar a afectar su desarrollo no sólo profesional sino también personal.</p>
<p>t) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o</p>	<p>Estrategias de aprendizaje permanente: Son las diferentes estrategias y mecanismos utilizados para capacitar al personal enfocado, no solo a sus tareas dentro</p>	<p>Es importante que se logre combinar lo establecido en nuestra Carta Magna con los elementos que caracterizan a la flexiseguridad para lo cual deberán crearse los mecanismos necesarios</p>

<p>condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.</p>	<p>de la empresa, sino también un enfoque generalizado a fin de obtener un mayor aprendizaje. Permite que el empleado se encuentre capacitado y actualizado en los diferentes cambios generales de la tecnología y mecanismos a utilizar.</p> <p>Eficaces políticas activas del mercado de trabajo Son políticas aplicadas para garantizar la pronta contratación, ya que existe un amplio mercado laboral.</p>	<p>para capacitar constantemente a los trabajadores manteniéndolos actualizados en el mundo globalizado, y a la vez logrando su pronta contratación dentro del mercado laboral, con lo cual se lograría incentivar a las personas a mantenerse en constante aprendizaje para su propio beneficio tanto económico como profesional.</p>
<p>ARTICULO 103.- Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.</p> <p>Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.</p>	<p>Diálogo social En este sistema, el diálogo entre empleador y trabajador, debe generar adaptabilidad entre ambos, es importante.</p>	<p>La armonía entre el capital y el trabajo como factores de producción se consigue de una manera muy importante y eficaz cuando existe el elemento de la flexiseguridad laboral del diálogo social, en virtud que de esa comunicación entre empleador y trabajador resultan los mejores consensos buscando la equidad y justicia.</p>
<p>ARTICULO 104.- Derecho de huelga y paro. Se reconoce el derecho de huelga y para ejercicio de conformidad con la ley, después de agotados todos los procedimientos de conciliación. Estos derechos podrán ejercerse</p>	<p>Diálogo social En este sistema, el diálogo entre empleador y trabajador, debe generar adaptabilidad entre ambos, es importante.</p>	<p>Por medio del ejercicio de la huelga y del paro respectivamente, tanto empleadores como trabajadores fuerzan ese diálogo social para llegar a la resolución necesaria de</p>

<p>únicamente por razones de orden económico social. Las leyes establecerán los casos y situaciones en que no serán permitidos la huelga y el paro.</p>		<p>conflictos, por lo que en el ejercicio de dicho derecho puede evidenciarse este elemento de la flexiseguridad.</p>
<p>ARTÍCULO 105.- Viviendas de los trabajadores. El Estado, a través de las entidades específicas, apoyará la planificación y construcción de conjuntos habitacionales, estableciendo los adecuados sistemas de financiamiento, que permitan atender los diferentes programas, para que los trabajadores puedan optar a viviendas adecuadas y que llenen las condiciones de salubridad.</p> <p>Los propietarios de las empresas quedan obligados a proporcionar a sus trabajadores, en los casos establecidos por la ley, viviendas que llenen los requisitos anteriores.</p>	<p>Calidad en el empleo Permite tener un ambiente laboral estable y favorable para el empleado, brindando así una mayor productividad para la empresa. Un moderno sistema de protección social A través de un sistema financieramente sostenible, se busca evitar las pérdidas de ingresos por parte del trabajador y así motivar a las personas inactivas y alentarlas a buscar nuevas oportunidades de trabajo.</p>	<p>Los elementos citados se encuentran en dicha obligación para el Estado, ya que es el encargado de determinar el sistema de protección social, lo que puede y debe realizar con el cumplimiento de dicho artículo, fomentando la construcción de viviendas que necesariamente hacen un ambiente estable y favorable para el trabajador.</p>
<p>ARTÍCULO 106.- Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones</p>	<p>Un moderno sistema de protección social: A través de un sistema financieramente sostenible, se busca evitar las pérdidas de ingresos por parte del trabajador y así motivar a las personas inactivas y alentarlas a buscar nuevas oportunidades de trabajo.</p>	<p>En cuanto a la protección de los derechos y la irrenunciabilidad de los mismos puede inferirse que dicha disposición es parte del sistema de protección social que el Estado y todos los habitantes deben de fomentar para no evidenciar posteriormente las violaciones flagrantes a los derechos laborales mínimos.</p>

<p>relativas al trabajo.</p> <p style="text-align: center;">En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.</p>		
--	--	--

No debemos olvidar que la misma norma constitucional impone límites a cualquier acción legislativa que pretenda disminuir, tergiversar o limitar los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en toda la legislación vigente. Sobre todo, si lo que se evidencia es la pretensión de limitar las posibilidades de una existencia digna para los trabajadores.

Y así lo especifica la Constitución guatemalteca en su artículo 106:

“...Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.”⁸⁸

Lo anterior evidencia que, en materia de flexibilidad laboral, la Constitución Política de la República de Guatemala abarca los derechos mínimos señalados en el Convenio 175 de la OIT, y frente a la definición que dicho Convenio hace sobre la jornada a tiempo parcial, la Constitución de Guatemala también la conceptualiza claramente.

⁸⁸ Artículo 106 Constitución Política de la República de Guatemala

Por tanto, la norma constitucional guatemalteca no excluye una jornada de tiempo parcial, pero contempla como protección a los trabajadores que laboran en dichas circunstancias el derecho al pago de un salario mínimo íntegro.

En la Constitución Política de la República de Guatemala, particularmente en el Capítulo II, también se establecen las garantías sociales, con esa idea se promulga el seguro social obligatorio y la ley que regulará las características y alcances.

El Congreso de la República, en el año de 1946 emitió el decreto número 295, que se refiere a "La Ley Orgánica Del Instituto Guatemalteco De Seguridad Social". En la citada ley se otorga autonomía a esta institución, personalidad jurídica propia y plena capacidad para adquirir derechos y obligaciones, con el propósito de conformar un Régimen Nacional, Unitario y Obligatorio de Seguridad Social, de conformidad con el sistema de protección mínima" como lo establece el Capítulo 1° en su Artículo 1°.

Posteriormente la Constitución Política de la República de Guatemala, promulgada el 31 de mayo de 1985, define en su artículo 100 sobre la seguridad social; "El Estado reconoce y garantiza el derecho de la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación"⁸⁹.

⁸⁹ Artículo 100 Constitución Política de la República de Guatemala.

2.6.4. El Código de Trabajo de Guatemala

Por su parte, el Código de Trabajo de Guatemala desde el inicio de su articulado, en sus considerandos, especialmente el cuarto, contiene los principios ideológicos que fundamentan la creación del derecho de trabajo, con el objeto de proteger al trabajador de abusos por parte de los patronos en la contratación, así como de resolver toda clase de conflictos de forma conciliatoria, para mantener la equidad, el bienestar y la paz social.

Y en su artículo 120 prescribe que: “los trabajadores permanentes que por disposición legal o por acuerdo con los patronos laboren menos de cuarenta y ocho horas a la semana, tienen derecho a percibir íntegro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna.”⁹⁰

De acuerdo a lo establecido en la normativa, se puede deducir entonces, que el Código de Trabajo de la República de Guatemala, tampoco excluye la flexibilidad laboral, sino que la regula.

⁹⁰ Artículo 120 Constitución Política de la República de Guatemala

CAPITULO III

3. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Se realizaron un total de diez entrevistas estructuradas dirigidas a abogados laboristas, miembros de sindicatos de patronos, miembros de sindicatos de trabajadores, catedráticos universitarios en materia laboral. Las preguntas se elaboraron con el objetivo de obtener información sobre los siguientes aspectos:

1. Contenido del concepto de flexiseguridad.
2. Aspectos positivos y negativos en la aplicación de la flexiseguridad laboral.
3. Condiciones necesarias para una posible implementación de este sistema a la realidad guatemalteca.

Los resultados de la aplicación de dicho instrumento, son los siguientes:

En relación con el primer aspecto anteriormente señalado, la mayoría de los entrevistados manifestó no tener una idea clara y concreta del significado del concepto de flexiseguridad laboral. Se pudo apreciar, que no existió congruencia entre los entrevistados y que sus respuestas denotan el poco conocimiento que existe del tema. Se considera que dicho desconocimiento obedece a dos aspectos fundamentales, que a continuación se enunciarán y luego se discutirán, a saber: en primer lugar, las condiciones del mercado laboral y del sistema económico europeo, donde nace este concepto, son diametralmente diferentes a la situación guatemalteca. En segundo lugar, el sistema jurídico y las condiciones políticas de Guatemala no se asemejan tampoco a una realidad europea diametralmente opuesta.

Está claro, que Europa ha tenido desde hace mucho tiempo una economía basada en el libre mercado y la libre competencia. Además, el mercado laboral europeo es altamente tecnificado y las condiciones económicas de los países del Continente

favorecen el florecimiento de sociedades más igualitarias. Lo opuesto sucede en Guatemala, que cuenta con una economía con un carácter semi-feudal con características de mercantilismo. En nuestro país, el libre mercado y la libre competencia son una utopía, aún, aquí donde solo de manera formal se prohíben las actividades monopólicas y oligopólicas, pero en la práctica se muestra una realidad totalmente diferente.

Por otra parte, la rigidez de nuestro sistema jurídico-formal y las condiciones políticas caracterizadas por la confrontación, la escasa o nula discusión de ideas, edifican un entorno donde los nuevos conceptos o las nuevas formas de ver las cosas sea proscrita y se vea con recelo lo nuevo, lo diferente. Acostumbrados, por tanto, a estas condiciones sociales, se justifica que la mayoría de los entrevistados no conozcan un sistema que no necesariamente se ajusta a nuestra realidad.

En cuanto a los aspectos positivos y negativos en la aplicación de la flexiseguridad laboral, las respuestas se agruparon de conformidad con el grupo objetivo seleccionado. Así, para los profesionales del derecho consultados, las mayores ventajas de este sistema serían la reducción de costos laborales y el incentivo para las empresas en cuanto a contratar más personal.

Al analizar este resultado, se puede concluir que los profesionales del derecho identifican, principalmente, la flexiseguridad desde el punto de vista de la empresa: minimización de costos operativos lo que podría conllevar la posibilidad de incrementar personal, aunque, no queda claro si dicha contratación se realizaría bajo mejores o peores condiciones.

Para los trabajadores consultados, un sistema como el analizado permitiría horarios de trabajo más flexibles, oportunidades de desarrollar otras actividades fuera del horario de trabajo y mayores posibilidades de empleo para las personas. Lo anterior denota que, en buena medida, son los trabajadores los mayores interesados en flexibilizar las condiciones de trabajo, en tanto sus expectativas se centran en mejorar sus ingresos

económicos y en tener la posibilidad de ampliar el espectro de posibilidades en cuanto a las actividades, remuneradas o no, que pueden realizar en atención a la libertad de toda persona de utilizar el tiempo de la forma como mejor le parezca.

Interesante también, fue recopilar la opinión de la empresa privada y de las instituciones del Estado. Para ellas, los mayores beneficios de la aplicación de un sistema de flexiseguridad sería no pagar indemnizaciones, despedir al personal sin muchos requisitos legales y disminuir los costos. Evidentemente, lo anterior refleja la estructura y composición de nuestro sistema económico-social, fundado en una economía mercantilista, como ya se apuntó en otra parte de este trabajo. Queda evidenciado, que tanto el empresario privado como el administrador público no tienen noción del contenido correcto del concepto de flexiseguridad laboral, enmarcándolo de forma simplista como una categoría en el ámbito de la reducción de costos.

Esta mirada estrecha concuerda con los planteamientos formulados por los entrevistados en relación con los efectos negativos de su aplicación. Para los profesionales del derecho consultados los principales efectos que se originarían son:

1. Inestabilidad laboral.
2. Incentivos para generar más empleo informal.
3. Abuso de derechos.

La opinión de la mayoría de trabajadores entrevistados en relación con los efectos negativos en la implementación de un sistema de flexiseguridad coincide con la del grupo objetivo anteriormente relacionado, quienes indicaron los siguientes:

1. Pérdida de estabilidad laboral.
2. Pérdida de prestaciones laborales.

Como se puede apreciar, tanto el desconocimiento que se tiene sobre el contenido y alcances del sistema de flexiseguridad como la evidente y marcada lucha de clases, de

carácter histórico, que se presenta en Guatemala, hacen dudar y sospechar, en buena medida, de una posible actualización del sistema laboral guatemalteco.

De manera muy escueta, el punto de vista patronal externado a través de las entrevistas no arrojó un resultado claro. Para este grupo objetivo, lo que se produciría es inestabilidad laboral. Ahora bien, no queda claro para quién, ya que, por lo general, y así ha sido la norma históricamente, siempre los mayores perjudicados con los trabajadores.

Lo anterior explica una de las principales razones del por qué el sistema laboral guatemalteco y, en general, el mercado laboral presenta un estancamiento desde hace muchos años. Aceptar cambios y nuevos modelos como el planteado en esta investigación conllevaría una serie de retos, obstáculos y resistencias, como se plantea a continuación.

Ante la pregunta de cuáles debieran ser las condiciones necesarias para una posible implementación del sistema de flexiseguridad en Guatemala, el grupo de trabajadores consultados manifestaron que considerarían viable una propuesta de reformas legislativas en cuanto a fortalecer la seguridad laboral en ese ámbito.

Para los entrevistados, bajo este modelo, desaparecerían los sindicatos de trabajadores, por lo que estos manifestarían la oposición más férrea. El punto de vista de la empresa es coincidente, es decir, se requieren cambios a nivel legislativo para poder aplicar un sistema como el planteado.

Lo anterior se explica bajo la lógica de una desconfianza mutua, histórica, entre dos sectores enfrentados. Entonces, como consecuencia necesaria, la solución que se propone es que el Estado entre a mediar en la situación y si es el caso, legisle de una u otra manera. La forma en que el Estado tendría que mediar en un posible conflicto por la implantación de un sistema como el analizado, según la opinión mayoritaria de los

entrevistados es a través de reformas de carácter legal, incluso, a través de reformas constitucionales.

La viabilidad jurídica de plantear una reforma en ese sentido, fue sopesada por los entrevistados quienes coincidieron en cuanto a la necesidad de reformar la Constitución y algunas leyes ordinarias. Algunas salidas alternativas que se mencionaron consistieron en:

- a) Establecer la libre contratación temporal y parcial.
- b) Terminación de contratos de carácter permanente sin limitaciones legales, y
- c) Creación de nuevas prestaciones laborales.

Es de resaltar, que la cultura guatemalteca, extremadamente impregnada de un sentido de positivismo jurídico, inmediatamente reacciona en favor de promover un cambio normativo como única salida a un posible cambio en el modelo del sistema laboral en el país. La crítica que merece esta posición, es que esto resulta una solución parcial, que no alcanza todas las dimensiones de lo que se debería entender como un sistema de flexiseguridad. De esta manera, se comprueba que en Guatemala no existe una visión de integralidad o de sistema, y continúa vigente el paradigma de que la ley es la única vía de solución a la problemática social, vestigio claro de una cultura que rinde culto al positivismo jurídico –inmersa dentro de una democracia formal, más no real- y que se resiste a morir.

CONCLUSIONES

- La ratificación de instrumentos legales internacionales en materia laboral, por parte del Estado guatemalteco es muy oportuno, pues éstos apuestan por una mayor flexibilidad para las personas, a la vez que resguardan todos los derechos y las prestaciones de los trabajadores, y permiten avanzar hacia la modernización del país, adaptando el tema laboral a las exigencias del mundo de hoy donde se requiere de nuevas formas y horarios de trabajo. Así como también, facilitan la aplicación de una política económica generadora de empleo formal.
- Muy importantes los pasos que se han dado en la flexibilización del mercado laboral guatemalteco en los últimos años, en el que ha tenido un gran auge la incorporación de empresas dedicadas a la prestación de servicios mediante telecomunicaciones, que además de generar empleos con horarios flexibles, aplican políticas de formación continua; pero a este respecto, se hace necesario y urgente una regulación por parte del Estado que permita a los trabajadores de este sector ingresar formalmente al sistema de protección y seguridad laboral.
- En cuanto a protección laboral, a pesar de que Guatemala cuenta con normativa jurídica y figuras institucionales cuyas acciones están dirigidas a los trabajadores, asalariados afiliados, sus dependientes y al sector de jubilados, con servicios agrupados en programas como: enfermedad, maternidad y accidentes; los altos índices de desempleo impiden la aplicación real de estos objetivos, puesto que cuando una persona sufre el alejamiento del sector laboral estable, al no encontrar un aliciente para satisfacer sus necesidades básicas aunado a no recibir las prestaciones de ley, generalmente termina acercándose a la economía informal.

- De acuerdo a lo expuesto, el camino de viabilidad para la aplicación de la flexiseguridad en el sistema jurídico laboral guatemalteco está abierto, no obstante, aún se debe hacer frente a limitantes de tipo socio-económico como: carencia de fuentes de empleo, economía informal, heterogeneidad laboral, y a ciertos aspectos del empleo formal. En este caso, Guatemala debe unir esfuerzos para reformar el sistema educativo, ampliar la cobertura de la educación, mejorar su calidad e implementar programas que aumenten la capacitación juvenil; así como establecer alianzas y atraer inversiones que fomenten el aumento de empleos. Por otro lado, debe hacer efectiva la obligación de los empleadores de cumplir con el pago de un salario mínimo tal y como lo establece la ley, y garantizar que los procedimientos judiciales se desarrollen sin retrasos ni limitaciones.
- Apostar a este tipo de instrumentos, permite dar flexibilidad a las personas y a la vez resguardar todos los derechos laborales y las prestaciones de los trabajadores, intentando la modernización del país mediante la adaptación del tema laboral a las exigencias del mundo de hoy donde los tipos de trabajos, las telecomunicaciones, y el congestionamiento del tráfico en las ciudades requiere de nuevas formas y horarios de trabajo. Así como también aplicar una política económica generadora de empleo formal en Guatemala.
- Actualmente uno de los ingresos mayoritarios en la economía guatemalteca son los Call Center en donde existe una jornada diurna, mixta y nocturna y dan la oportunidad de poder llevar a cabo otras actividades y el trabajador se desempeña de una manera más productiva lo cual ayuda de manera económica no solamente a la empresa en donde labora si no de manera individual. Muchas personas optan por una jornada parcial ya que en la actualidad es sumamente necesario contar con ingreso adicional por la inflación.

- La jornada parcial no solo ayuda de manera económica sino también es saludable ya que el trabajador se desempeña de una mejor manera recordando que hoy en día se maneja un nivel de estrés comprobado científicamente en donde el trabajador se ve afectado por diferentes problemas como económicos, sin dejar atrás la inseguridad que se vive a diario en el país
- Recordemos que la Flexiseguridad no afecta ningún principio Constitucional si no bien garantiza nueva oportunidad de desempeño en donde el trabajador se encontrará de una manera estable y no se verá afectada la sociedad al contrario la sociedad podrá tener una flexibilidad de horarios y a su vez una seguridad en el empleo que desempeña sin perder la oportunidad de desarrollarse de manera profesional o social

RECOMENDACIONES

- Siendo conscientes de los diferentes desafíos que implica combinar flexibilidad y seguridad laboral, debido a una serie de factores ya analizados, pero pudiendo mencionar entre ellos la falta de efectividad de las políticas tradicionales para reducir el desempleo y mantener una economía sostenida; se considera que el punto de partida en materia de crecimiento laboral y económico en Guatemala es la explotación de su actual bono demográfico, aprovechando al máximo el potencial de la fuerza laboral joven que posee.
- En este sentido, debe adoptarse estrategias en conjunto para educar y capacitar a la población, mediante alianzas que permitan a los sectores productivos del país incluir a esos jóvenes; así como también promover la atracción de inversiones. De esta forma Guatemala podría flexibilizar su economía, reorientar el sector productivo del país hacia el ámbito de la innovación, y garantizar mayor seguridad a sus trabajadores; amortiguando a la vez los costes sociales.
- El clima actual para constituir alternativas equilibradas de flexiseguridad en Guatemala debe mejorarse, ya que se cuenta con una legislación laboral con altos índices de incumplimiento, y un gasto de protección social bajo, donde se apuesta por la flexibilidad, mas no por la protección. Industrias nuevas como centros de llamadas, proveedores de Internet y de servicios de software de redes sociales son los mayores empleadores de hoy, ahora bien, para la supervivencia de todas estas nuevas industrias, se requiere actualizar ciertos aspectos legales y adecuarlos a los avances del mercado.
- Por otro lado, deben ampliarse las políticas socio-laborales para que de esta forma los trabajadores puedan desenvolverse en un mercado de trabajo más eficiente e inclusivo. Optar por la vía contributiva, significa excluir a grupos importantes de la población, y basar la protección laboral sobre la base de

recursos fiscales escasos, resulta en beneficios insuficientes o de mala calidad. Por lo que se hace urgente y necesario el acuerdo entre Estado, empresarios, sindicatos, y sociedad.

- Por último, para seguir compitiendo en un mercado cada vez más globalizado, Guatemala debe optar por un modelo laboral que mejore los mecanismos de flexibilidad interna y la defensa efectiva de los intereses de los trabajadores, donde se materialice su formación constante, y se fortalezca su adaptación a los cambios.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Asociación de grandes empresas de trabajo temporal, *Flexiseguridad en España*, ed. Artes gráficas, junio 2009.

Ballarín, Eduardo y Blázquez, Maria Luisa (2004). La Batalla de la Competitividad en España y Europa. Revista Estudios de Política Exterior. Economía Exterior No. 31.

Banco de Guatemala (2016). "Guatemala en Cifras". Publicaciones BANGUAT. Páginas 344-390.

Banco Mundial (2016). Investigaciones sobre el Desarrollo. Publicaciones del Banco Mundial. Páginas 280-325.

Blancas, C. (2012). Flexiseguridad, derecho al trabajo y estabilidad laboral. *DerechoPUCP*(Número 68), 383-402.

Carro Zuñiga, C. (2001). La Flexibilidad en el Derecho Laboral. Ponencia presentada ante la Unión de Cámaras, p.1

Clavero, Gustavo Matías. La Estrategia de Lisboa Sobre la Sociedad del Conocimiento: La Nueva Economía. Revistas ICE. 2005. Págs 169-175

De León Amezcuita, J. O. (2015). *El Derecho a La Igualdad y el Silencio Administrativo en la Pension Por Invalidez a Favor del Varon como Carga Familiar* . Guatemala: Tesis de Licenciatura Universidad Rafael Landivar.

Diccionario de la Lengua Española.

Echeverría Morataya, Rolando, *Derecho del Trabajo*, ed. Formatec, Guatemala, Guatemala, 2015

Ermida Uriarte, Oscar. "Caracteres y tendencias del Derecho del trabajo en América latina y en Europa". *Revista Derecho Social Latinoamérica*, núm. 1, 2006, p. 7.

Gamarro, Urias. (29 de Marzo de 2017). Fuerza laboral de jóvenes no es aprovechada. *Prensa Libre*.

Grau Crespo, Ariane. (2013). *Situación de empleo joven en Centroamérica" Análisis comparativo con perspectivas hacia políticas públicas de empleo juvenil*. Honduras: Editorial Friedrich-Ebert-Stiftung FES (Fundación Friedrich Ebert).

Instituto Mexicano para la Competitividad IMCO. 2016. Informe Latinobarómetro 2016. Publicaciones IMCO. Página 36

Instituto Nacional de Estadística de Guatemala (2016) Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos ENEI, Página 17.

LandaZapirain, J. P. (2014). *Flexibilidad interna e innovación en la empresa*. España: Editorial Dykinson, S.L.

Luelmo, M. Á. (2012). *La responsabilidad social corporativa en el ámbito del Derecho laboral. Un instrumento económico-jurídico para un humanismo del siglo XXI*. España: Editorial Netbiblo.

Morales Ramírez. María Ascensión. (2012). "La Reforma Laboral Mexicana". *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. Pág. 1

OECD. (2013). *Lugares de trabajo innovadores Un mejor uso de la habilidades dentro de las organizaciones*. México: Editorial OECD Publishing.

Ortiz, Grecia. (15 de Julio de 2015). 97.3% de los guatemaltecos tiene un trabajo, pero la mayoría es informal. *La Hora*.

Plá Rodríguez, Américo. *Los principios del derecho del trabajo*. Depalma, Argentina 1978.

Raso Delgue, Juan, “Las transformaciones del trabajo”, *Una mirada global sobre el mundo del trabajo*, Montevideo, Instituto de Relaciones Laborales, Facultad de Derecho, Universidad de la República, 2000, página 120.

SacalxotVáldez, Carlos B. *Lecciones de Derecho Individual del Trabajo*. Tirant Lo Blanch Ediciones. Pág. 17

Schmid, G. y K. Schömann (2006): “El concepto de mercados de trabajo transicionales y algunas conclusiones para la política de empleo: el estado de la cuestión”, Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración, pp. 15-40.

Secretaría de acción sindical, elementos sobre flexibilidad, marzo 2008.

Secretaría Ejecutiva de Política Internacional. Elementos sobre Flexiseguridad. Editorial UGT. 2008. Pags. 18-26

Urteaga, E. (2010). *Las relaciones laborales en Francia*. España: Editorial Club Universitario.

REFERENCIAS TECNOLÓGICAS

Ambito Juridico. (s.f.). Obtenido de <http://www.ambito-juridico.com.br/pdfsGerados/artigos/8346.pdf>

Ballester Pastor, M. A. (s.f.). *Fundación General de la Universidad de Salamanca.* Obtenido de http://fundacion.usal.es/aedtss/images/stories/Ponencia_Amparo_Ballester.pdf

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (23 de Marzo de 2017). Obtenido de <http://www.empleo.gob.es/es/mundo/Revista/Revista119/77.pdf>

Morales Ramírez. María Ascensión. (s.f.). *Adapt.* Obtenido de http://www.adapt.it/boletinespanol/fadocs/NL_4_7.pdf

Morales, M. A. (25 de Marzo de 2017). Obtenido de http://www.adapt.it/boletinespanol/fadocs/NL_4_7.pdf

Reynolds, Louisa . (s.f.). *Albedrio.* Obtenido de <http://www.albedrio.org/htm/articulos/l/lr-050.htm>

Rosas, Maria. (s.f.). *Diario La Izquierda.* Obtenido de http://www.laizquierdadiario.com/spip.php?page=gacetilla-articulo&id_article=38573

Santa Cruz, David y Cortés, Joel . (s.f.). *Vice News.* Obtenido de <https://news.vice.com/es/article/centroamerica-nueva-voz-call-centers>

Tecoloco Guatemala. (s.f.). *Tecoloco.* Obtenido de <http://www.tecoloco.com.gt/blog/flexibilidad-laboral-tomala-en-cuenta.aspx>

Tirso Ventura De Pedro e Ylenia Cruz Serrano. (22 de 15 de Marzo). *Federeacion Española de Sociologia*. Obtenido de <http://fes-sociologia.com/files/congress/11/papers/1126.pdf>

Universidad Autónoma de México, Revista Latinoamericana de derecho social, Ciudad de México, numero 17, julio- diciembre de 2013.

Valenzuela Herrera, Augusto. (s.f.). *Universida de Itsmo*. Obtenido de <http://www.unis.edu.gt/ap/fetch/seguridad-social-guatemala.pdf>

REFERENCIAS NORMATIVAS

Constitución Política de la República de Guatemala (Reformada por Acuerdo legislativo No. 18-93 del 17 de Noviembre de 1993).

Código de trabajo, Decreto 1441, Guatemala.

Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), ratificado el 14 de junio de 1988.

Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1), ratificado 14 junio 1988.

Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (num.30), ratificado el 04 de agosto de 1961.

Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26), ratificado el 04 de mayo de 1961.

Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura) 1951 (núm. 99), ratificado el 04 de agosto de 1961.

Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175), ratificado el 28 de febrero de 2017.

Ley del Impuesto Sobre la Renta, Decreto 26-92, Guatemala.