

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS SOCIALES

**LA FLEXIBILIDAD DEL TRABAJO Y DEL DERECHO  
DE TRABAJO, UNA AMENAZA EN LA ESTABILIDAD  
EN EL EMPLEO**

TESIS

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

Por

**RONALD RODOLFO DIAZ DIEGUEZ**

Previo a Conferírsele el Grado Académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES**

y los Títulos de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, Junio de 1998

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
Biblioteca Central

**JUNTA DIRECTIVA  
DE LA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES  
DE LA  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO	Lic. José Francisco De Mata Vela
VOCAL I:	Lic. Saulo De León Estrada
VOCAL II:	Lic. José Roberto Mena Izeppi
VOCAL III:	Lic. William René Méndez
VOCAL IV:	Ing. José Samuel Pereda Saca
VOCAL V:	Br. José Francisco Peláez Cerdón
SECRETARIO:	Lic. Héctor Aníbal De León Velasco

**TRIBUNAL QUE PRACTICO  
EL EXAMEN TECNICO PROFESIONAL**

***Primera Fase:***

Presidente:	Lic. Luis Alberto Zeceña López
Vocal:	Licda. María de los Angeles Araujo Bohr
Secretario:	Lic. César Augusto Morales Morales

***Segunda Fase:***

Presidente:	Lic. Reynerio de Jesús Vásquez Ramos
Vocal:	Lic. Gustavo Adolfo Cárdenas Díaz
Secretario:	Lic. Luis Alberto Zeceña López

**NOTA:** "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la Tesis". (Artículo 25 del Reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).

**Cesar Landelino Franco López**

ABOGADO Y NOTARIO  
Colegiado No. 4596



5/5798  
JF

1289-98

Guatemala, abril 29 de 1998.

Licenciado  
José Francisco de Mata Vela  
Decano de la Facultad de Ciencias  
Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Ciudad Universitaria

FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES  
SECRETARÍA

5 - MAYO 1998

RECIBIDO  
Notas: 30  
Oficial: 30

Respetable Señor Decano:

De conformidad con el nombramiento emitido por esa Decanatura, con fecha dieciocho de marzo de mil novecientos noventa y ocho, en el que se dispone nombrar al suscrito como consejero de tesis del Bachiller RONALD RODOLFO DÍAZ DIEGUEZ, informo:

El postulante presentó el tema de investigación " LA FLEXIBILIDAD DEL TRABAJO Y DEL DERECHO DEL TRABAJO, UNA AMENAZA EN LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO", el cual fue objeto del siguiente análisis por el suscrito:

El trabajo en mención, fue presentado por el Bachiller Díaz Dieguez, conforme los requisitos de forma y de fondo que establece el reglamento.

El estudio presentado, permite shonder sobre el tema de la flexibilidad en el Derecho del Trabajo, temática de reciente influjo en Guatemala que ha venido a constituirse en una verdadera amenaza para la estructura actual de esta disciplina, conformada por normas de carácter protector.

## Cesar Landelino Franco López

ABOGADO Y NOTARIO  
Colegiado No. 4596



En ese sentido los pocos estudios que de esta temática se han presentado dentro de nuestra facultad, constituyen una valiosa fuente de orientación sobre esta corriente, que a las puertas del nuevo siglo, amenaza con producir el mayor retroceso en la historia del Derecho del Trabajo, tal y como lo sería el que la naturaleza de las relaciones de trabajo se conviertan en una rama del derecho privado, como cuando en la época posterior a la Revolución Francesa el Derecho Civil, fue el cobijo de las primeras disposiciones de orden laboral. En el anterior sentido, la monografía presentada por el Bachiller Díaz Diéguez, permite corroborar la existencia de un plan de avanzada, fregado por intereses patronales, que tiene como objeto fundamental desregularizar las relaciones de trabajo, para instituir el control patronal sobre las mismas.

En conclusión, considero que el trabajo presentado por el Bachiller Díaz Dieguez, resulta de mucha importancia para los trabajadores y para todos los estudiosos del Derecho del Trabajo en Guatemala, que sin duda podrán encontrar en el mismo una valiosa fuente de consulta, razones todas las anteriormente expresadas, por las que estimo procedente que el presente trabajo de tesis deba continuar su trámite para los efectos de su revisión, y en consecuencia se permite RENDIR DICTAMEN FAVORABLE, suscribiéndome del señor Decano, con mis muestras de consideración.

  
Cesar Landelino Franco López  
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES  
Ciudad Universitaria, Zona 12  
Guatemala, Guatemala



*[Handwritten signature]*

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES,  
Guatemala, siete de mayo de mil novecientos noventa y ocho.

Atentamente, pase al LIC. RICARDO AMEROSIO DIAZ-DIAZ para  
que proceda a Revisar el trabajo de Tesis del bachiller  
RONALD RODOLFO DIAZ DIEGUEZ y en su oportunidad emita el  
dictamen correspondiente.

albj.

*[Handwritten signature]*



PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
Biblioteca Central

Ricardo Ambrosio Díaz y Díaz

ABOGADO Y NOTARIO

BUFETE: 12 CALLE 4-83, ZONA 1 OFICINA 8-B, 3er. NIVEL  
EDIFICIO HERRERA TELE-FAX: 518032  
GUATEMALA, C. A.



1593-98

Guatemala, 27 de Mayo de 1998

27/5/98  
JMS

Abogado

José Francisco de Mata Vela

Decano de la Facultad de Ciencias

Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Presente.-

FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES  
SECRETARIA

27 MAYO 1998

RECIBIDO  
Horas: 17 Minutos: 25  
Oficial: *[Signature]*

Señor Decano :

En cumplimiento a lo dispuesto en su providencia de fecha siete de mayo del presente año, tengo el honor de informarle que he revisado el trabajo de tesis - denominado "LA FLEXIBILIDAD DEL TRABAJO Y DEL DERECHO DE TRABAJO, UNA AMENAZA EN LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO", elaborado por el Bachiller RONALD RODOLFO DIAZ DIEGUEZ, bajo la asesoría del abogado Cesar Laureliño Franco López.

En relación al concepto de flexibilidad, tratado en el presente trabajo en cuanto a la estabilidad en el empleo, ya ha sido tratado por otro alumno egresado de nuestra Facultad con distinto enfoque en lo que concierne a las condiciones generales del Derecho Individual de Trabajo.

Estimo que el bachiller Díaz Dieguez en la elaboración del presente trabajo ha cumplido a cabalidad con el ordenamiento que regula este tipo de monografías, por lo que no tengo ningún inconveniente en emitir opinión favorable para que el mismo sea discutido en examen pública, previo a que se le confiera el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y los títulos profesionales de Abogado y Notario.

Sin más sobre el particular, me suscribo del señor Decano como mi Atento y Deferente Servidor :

*[Signature]*  
Abogado Ricardo Ambrosio Díaz y Díaz  
REVISOR DE TESIS.

c.c



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 18  
Guatemala, Guatemala



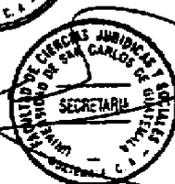
*[Firma manuscrita]*

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES:  
Guatemala, veintinueve de mayo de mil novecientos noventa y  
ocho. -----

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión  
del trabajo de Tesis del Bachiller RONALD RODOLFO DIAZ DIEGUEZ  
intitulada "LA FLEXIBILIDAD DEL TRABAJO Y DEL DERECHO DE TRABAJO,  
UNA AMENAZA EN LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO". Artículo 22 del  
reglamento de Exámenes Técnico Profesional y Público de  
Tesis.

alhj.

*[Firma manuscrita]*



## **DEDICATORIA**

**A Dios y a La Virgen María  
a Ellos debo lo que soy**

**A mi madre Aura Esther (Q.E.P.D.)  
Por el ejemplo y guía que siempre fue en mi vida**

**A mi esposa Genoveva  
Por su apoyo y comprensión**

**A mis hijos Ronald Estuardo y José Miguel  
Razón de mi existir**

**A mi familia, en especial a mis tíos Marina y Arnoldo  
Por el apoyo que me han dado**

**A mis compañeros y amigos  
Por cada uno de los momentos compartidos**

**A la Universidad de San Carlos de Guatemala,  
en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales,  
fuente de mis conocimientos**

---

# INDICE

	Pág.
INTRODUCCION	i

## CAPITULO I

### LA GARANTIA QUE CONSTITUYE LA ESTABILIDAD EN LA DURABILIDAD DE LAS RELACIONES TRABAJO.

1. la propiedad del trabajo como esfuerzo	1
2. La propiedad del trabajo como ocupación	3
3. La estabilidad relativa o durabilidad	4
4. La estabilidad absoluta	6
5. Fundamento y clasificación de la estabilidad	9
6. La continuidad en el trabajo	11
7. La estabilidad y la empresa	12
8. Régimen de estabilidad adoptado en algunos países de Europa y América Latina	13

## CAPITULO II

### LA FLEXIBILIDAD DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DEL TRABAJO

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
Biblioteca Central

1. Consideraciones	17
2. Análisis descriptivo	18
2.1 El derecho del trabajo como conjunto de normas rígidas no flexibles.	18
2.2 Tratamiento del derecho positivo a las instituciones del derecho del trabajo	22
2.3 Las causas que generaron la estructura de la no rigidez del derecho del Trabajo	24
2.4 Las ideas de la flexibilización del trabajo y la flexibilización de las disposiciones que lo regulan	27
2.5 La imposibilidad de flexibilizar normas rígidas	29
2.6 La liberación del mercado de trabajo	32
3. Las motivaciones de la flexibilidad	34

### **CAPITULO III**

#### **LA FLEXIBILIDAD INTERNA Y SUS EFECTOS EN LA FUERZA DE TRABAJO**

1. Consideraciones	39
2. El marco conceptual	41
3. Flexibilidad interna y flexibilidad externa	43
4. La flexibilidad en América del Sur	49
5. Estrategias de la modernización	55
6. Los posibles resultados de la modernización	61
7. La opción de la flexibilización interna, como una	

## CAPITULO IV

### CRITERIO DE TRABAJADORES Y ABOGADOS LABORALISTAS EN RELACION AL IMPACTO DE LA FLEXIBILIZACION DEL TRABAJO Y DEL DERECHO DEL TRABAJO SOBRE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

1. Presentación	73
2. Encuesta	75
I. Interrogantes	78
II. Evaluación	81
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>95</b>
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	<b>99</b>

## INTRODUCCION

Las estrategias de los empleadores en Guatemala, han encontrado una base de apoyo en la corriente que sustenta modernamente la flexibilización de las normas del Derecho del Trabajo, esta misma corriente que de paso constituye el brazo laboral de la globalización universal, se ha convertido en uno de los prioritarios esfuerzos de los empleadores que actualmente hacen una lucha denodada para convertirla en ley.

Lo anterior, supone entonces una acometida de la que el actual andamiaje de las normas de trabajo, deberá defenderse, pues como podrá corroborarse a lo largo del desarrollo de esta monografía, la flexibilización busca primordialmente liberalizar el Derecho del Trabajo convirtiéndolo en una rama del derecho privado, que conlleve a su inevitable desaparición. Efectivamente, la acometida tendría como objetivo inicial, la supresión de todos los principios que actualmente revisten algunas normas del Código de Trabajo, con carácter protector, para continuar posteriormente suprimiendo las garantías

---

señaladas como mínimas y en consecuencia liberando por completo el principio de la autonomía de la voluntad, que permita a las partes celebrar contratos individuales de trabajo, en condiciones totalmente independientes a las señaladas en la ley. Este trabajo entonces, persigue describir los alcances que la flexibilización va ha tener dentro del Derecho del Trabajo en general, y dentro de la estabilidad de los contratos de trabajo en particular.

En la búsqueda de describir con toda claridad la temática relacionada, he realizado el presente estudio monográfico, que se contiene en cuatro capítulos distribuidos en un orden lógico, y que inicia precisamente relatando sobre la garantía que constituye la estabilidad en la durabilidad de las relaciones de trabajo, relacionando como este principio constituye hoy por hoy, el freno que permite mantener a los empleadores imposibilitados de terminar masivamente los contratos individuales de trabajo; el segundo capítulo intenta hacer una descripción de lo que se concibe como flexibilización del Derecho del Trabajo y del trabajo mismo, haciendo una relación concreta de las bondades que para nuestro sistema legal representa el carácter rígido

de las normas de trabajo; en el tercer capítulo se ilustra sobre la clasificación que sobre la flexibilidad existe, además de intentar determinarse los efectos que la misma tiene en relación con la fuerza de trabajo; para finalmente aterrizar en el capítulo tal vez más importante que recoge producto de un trabajo de campo, un muestreo que no sólo permite demostrar lo afirmado dentro de la investigación, sino además coloca al descubierto la gravísima crisis que ocasiona el irrespeto a la estabilidad por parte de los patronos, y los alcances y efectos negativos que la flexibilización del Derecho del Trabajo vendrá a producir en el seno de la relaciones laborales.

El autor no tiene entonces más que desear que la presente monografía constituya una fuente de ilustración sobre la problemática que gira en torno a el principio de la estabilidad y las profundas repercusiones que la implementación de la flexibilización puede producir en la legislación laboral guatemalteca.

RONAL RODOLFO DIAZ DIEGUEZ

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
Biblioteca Central

## CAPITULO I

### LA GARANTIA QUE CONSTITUYE LA ESTABILIDAD EN LA DURABILIDAD DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

#### *1. La Propiedad del trabajo como esfuerzo*

La primera expresión del trabajo, en tanto que actividad, consiste en la aplicación de la capacidad y energías individuales a la expresión laboral de que se trate. En este aspecto, por rechazarse el automatismo humano por ajena iniciativa, en lo fisiológico y hasta en lo psíquico, puesto que los mismos procesos hipnóticos o sugestivos son a lo sumo limitados y de duración reducida, no pueden plantearse serias dudas a cerca de que el dominio decisivo de la acción que se traduce en trabajo corresponde exclusivamente al trabajador.

Ahora bien, en pocas esferas se presentarán las potestades del dueño más sometidas a circunstancias externas a él. Salvo un generoso favorecimiento por la fortuna desde el nacimiento o en coyuntura ulterior, todo hombre se encuentra en la necesidad, de escala variable por supuesto, de ganarse su sustento y asegurar el de los suyos mediante el trabajo. Es decir que no cabe en principio el abstencionismo dominical en la materia; aún siendo cada uno dueño de su potencia laboral, por esclavitud de la naturaleza, se ve obligado al ejercicio que por cuenta e

iniciativa propia es posible menos veces, que sujeto a dependencia ajena.

En esa sujeción de la capacidad laboral propia a la dirección por otro, que crea el nexo típico del trabajador subordinado, pesan determinativos muy variados, que van desde la conveniencia de mejorar una situación autónoma, suficiente para lo estricto, hasta la movilización manumilitari- en él mas literal de los sentidos- que fuerza al prisionero de guerra a trabajar en aquello que su capturador determine y hasta en las condiciones más inhumanas.

Sin embargo, lo normal y lo que interesa aquí considerar proviene de la incorporación espontánea a una tarea, por la precisión más o menos acuciante de la subsistencia, ajustada a la sencilla expresión de que es ley general de los humanos que para vivir hay que trabajar.

Para quien trabaja por sí mismo y para sí mismo, la propiedad del trabajo como esfuerzo y ocupación se mide por la propia voluntad y por las necesidades y deseos personales. Sus manifestaciones conocidas son las del profesional liberal, las del artesano, las de los operarios que contratan directa y temporalmente sus servicios con los particulares, para la ejecución de obras o arreglos de limitada duración. En todos esos supuestos se mantiene la propiedad del propio trabajo, por "autopatrón", si se formula un concepto optimista, o como un - autoservidor-, para los inclinados a una valoración pesimista de la acción

laboral. Cuando el esfuerzo laboral se enajena a otro en forma permanente y con parcial dependencia en el nexo, se procede en verdad a un canje por la retribución que se ofrezca y que se acepte. Precisamente por no constituir el trabajo, al menos en el contexto moderno, una mercancía, la cesión de trabajo por el salario es plenamente potestativa, por cuanto, que puede cesar en cualquier momento por voluntad del trabajador, aunque ateniéndose a las consecuencias perjudiciales que ello pueda representar para su patrono, y que en la practica no suelen reclamarse nunca, por la presunta insolvencia del trabajador o la cómoda defensa económica que le brinda la inembargabilidad total o casi plena de sus ingresos como tal.

## ***2. La propiedad del trabajo como ocupación***

Una vez establecida, de manera explícita o tácita, la relación laboral subordinada, cuando existe ya cesión en principio indefinida de servicios remunerados a un empresario, se plantea otro problema acerca de la propiedad concierne a la actividad que se despliega. Por más que el empresario le puntualice a un aspirante las tareas que va a desempeñar y le asigne luego el puesto y función exactos en que se desempeñará, eso no opta a que, ya concretadas las actividades, estas se lleven a cabo por el trabajador con mayor o menor autonomía, donde se revela una cierta disposición personal en el ejercicio.

---

La tarea específica para la cual se cuenta ya con derecho para realizarla se cumple como se sabe, con inevitable sello personal, aunque dentro de lo que se ordene. En mayor o menor grado, hasta el más simple operario, actúa con independencia; porque, salvo etapas de aprendizaje o en fases más delicadas de los procesos de producción, no cabe duplicar la presencia de cada productor con la de un jefe o un inspector, que doblaría económicamente los costos de la manera más superflua, a ese primer signo de disposición personal, se agrega la de persistir el principio en las tareas; salvo circunstancias admitidas como lícitas o convenientes, como un traslado de sección por beneficio a la empresa o por ser favorable al trabajador como un ascenso. Con las consideraciones precedentes, nos encontramos ya en capacidad de desarrollar lo relativo a la estabilidad laboral, en cuyos diversos matices se concretan los grados diversos en que se ha materializado en distintos ordenamientos legislativos.

### ***3. La estabilidad relativa o durabilidad***

Corresponde declarar aquí que la estabilidad como garantía para el trabajador, en principio se limita a su derecho para ser indemnizado en el supuesto de despido injusto. Contrariamente, en la estabilidad absoluta, los derechos del trabajador se mantienen, en lo relativo a mayor interés para él, la retribución, pese a ser separado del puesto; porque ha de abonársele su remuneración- de ser despedido sin justa causa- hasta que le correspondan los derechos pasivos de jubilación o retiro. En la relativa

se resarce por el pasado, es decir por los años servidos. En la primera se crea un derecho durante la prestación, mientras que en la segunda ese derecho persiste luego de ella. La relativa presenta carácter personal; la absoluta acompaña a las profesiones u oficios que han conquistado esa especie de privilegio laboral, por constituir derecho restringido todavía, aunque constituya una aspiración de todos.

Por constituir el contrato de trabajo una especie de tracto sucesivo, se perfila su normal continuidad. Esta permanencia reviste una extraordinaria importancia jurídica, y desde el punto de vista Económico Social: para el patrono representa el mejor medio de conseguir un dependiente singularmente unido a la empresa y particularmente especializado en la labor profesional encomendada; para el trabajador significa la probabilidad de su propia seguridad, una ocupación duradera y cierta garantía para el sostenimiento propio y de su familia. En la estabilidad del empleo, hay un interés social, y un interés económico, no solamente privativo del patrono y del trabajador, sino que alcanza a la propia producción. El trabajador al perder su empleo se encuentra sin rendir el fruto que es propio de la actividad desplegada en una situación normal; y pesa, por tanto, en forma directa sobre la sociedad. La industria, cuando existe un cierto número de trabajadores sin empleo, se resiente, como deben resentirse todas las actividades económicas ya que el trabajador en paro forzoso no recibe salario y deja de ser normal consumidor y productor de bienes.

A la estabilidad *-en estas consideraciones hago referencia a la relativa-* se oponen los trabajos o prestaciones ocasionales, que por ello mismo no configuran contrato genuino de trabajo. Encuadran en las tareas ocasionales las de mutua ayuda en las cosechas o la limpieza de fincas contiguas en lo que bien podría denominarse permuta laboral. Con la reiteración y la continuidad empieza a crearse un nexo de apariencia contractual. Si estabilidad y continuidad aparecen como términos próximos, no van necesariamente unidos. Un trabajador puede ingresar y desempeñarse en un puesto estable de la empresa y no ser continuado su trabajo. Tampoco la permanencia es elemento que permita valorizar el contrato de trabajo, ya que un trabajador, puede permanecer contados días en un empleo estable de la empresa y cesar en ella por causas ajenas a la naturaleza de la prestación; en tanto que un trabajador eventual puede prorrogar su prestación de servicios, cuando circunstancias excepcionales, prolongan la eventualidad que requirió esa prestación.

En Guatemala, la permanencia es un elemento indispensable sin el cuál se hace imposible la existencia del contrato individual de trabajo.

#### **4. La estabilidad absoluta**

Anteriormente dentro del presente estudio, se ha destacado el abordar el desempeño de servicios laborales como manifestación de la propiedad del trabajo, la estabilidad, por cuanto los servicios laborales

genuinos no son los puramente accidentales; sino son aquellos otros revestidos de la necesaria firmeza, para plasmarse en prestaciones con continuidad. Al propio tiempo se ha delineado la dualidad de la permanencia en el desempeño de las tareas: la estabilidad relativa o durabilidad, mínima garantía para el trabajador, indemnizable cuando se le despidiera sin justa causa, y la estabilidad absoluta o perdurabilidad, que consolida el nexo del trabajador con la empresa, por cuanto sólo puede ser dado de baja en la misma, con justificada causa.

Esta segunda especie identificada también como estabilidad en el empleo, se confunde con la permanencia; por aquella, el trabajador incorporado a la empresa aparece como elemento necesario a ésta, que tiene una especie como propiedad de su empleo. Cuando el trabajador aparece unido a la empresa por una relación de carácter permanente, en forma continuada, la ruptura del contrato de trabajo no puede producirse salvo que medien causas graves o justificadas. La estabilidad en el empleo, limita la autonomía del empresario para poder disolver el vínculo laboral, la incorporación del trabajador en la empresa, tiene carácter definitivo, salvo que exigencias técnicas o de otra naturaleza hagan necesario ponerle fin a la relación laboral.

Con claridad y concisión cabe definir la estabilidad absoluta como el derecho del trabajador para conservar su puesto mientras lo desee y el empresario carezca de causa justa para poderlo despedir. La voluntad del trabajador lo pone a cubierto de compromisos vitalicios con

la empresa. La reserva de la disolución contractual por causa justificada, es la garantía patronal frente a un imperativo absoluto de mantenimiento del trabajador en sus funciones, que llevaría a consecuencias tan incongruentes como que las empresas no pudieran desaparecer o que, luego de extinguida su actividad perduraría una obligación salarial sin prestación de tareas.

La situación entre trabajadores y patronos es distinta, en éste problema. En el caso que un trabajador, sin alegación de causa justificada, deje su empleo, no perjudica muy gravemente al patrono, porque éste encuentra con facilidad, quizás inmediatamente, un sustituto; en cambio, el trabajador despedido principalmente en época de crisis de trabajo, debe agotar sus ya escasas reservas económicas, antes de lograr otro empleo para su actividad.

La demostración evidente de las distintas consecuencias se haya en ésta observación: " resulta insólito que una empresa se paralice porque sus trabajadores se alejen; siempre se encontrarán reemplazantes, quizás no iguales, pero igualmente, proseguirá la producción. En cambio, el drama del despedido que no encuentra nueva ocupación, constituye dolorosa experiencia en todos los países por la precariedad económica del obrero. ".

### **5. *Fundamento y clasificación de la estabilidad***

La estabilidad en el empleo crea una estabilidad del trabajo y produce como natural consecuencia, esa satisfacción que debe mediar, para que los sujetos a un salario, tengan la sensación de estar lo suficientemente defendidos como para considerarse económicamente libres primordial conquista que debe proceder, por ello, a otras de carácter secundario.

El trabajador que sufre un leve accidente en su trabajo, no imputable a él, y es despedido por el patrono para evitarse el pago del salario de aquél, durante el tiempo de curación, la mujer obrera que, en estado de gravidez, es despedida; el trabajador que es despedido sin justa causa en época de crisis, para ser reemplazado por otro, que, a falta de méritos, cuenta con mayor influencia con los directores de la empresa o se aviene a ganar menos, quizá con arreglos clandestinos, quienes a falta de leyes son sancionados con el cese en su trabajo integran el ejército que proclama la rebeldía de clases.

Por sus grados o etapas de consolidación se distinguen las siguientes clases de la estabilidad en el empleo:

**A) PERIODO DE PRUEBA**

Que es distinto del contrato de prueba y en el cuál no se ha formalizado vínculo alguno estable entre las partes.

**B) PERIODO DE INESTABILIDAD**

Por razón de la naturaleza de la misma, prestación del servicio, que se da en los trabajadores eventuales o transitorios.

**C) PERIODO DE ESTABILIDAD**

Es en el que el trabajador aparece ya incorporado en la empresa, dentro de la actividad de ésta, de manera permanente.

**D) PERIODO DE INAMOVILIDAD EN EL EMPLEO**

Es en el que cumplidas ciertas condiciones establecidas en la ley, el trabajador no puede ser despedido por el empresario, salvo que medie justa causa para ello; y, caso de serlo, tiene derecho a la readmisión en el mismo puesto que venía desempeñando antes del despido.

---

## **6. Continuidad en el trabajo**

La continuidad en la prestación de servicios, con las naturales pausas y descansos que el trabajo impone, es consecuencia de que las tareas laborales sean permanentes; de modo que al menos durante el lapso relativamente largo mantenga la expectativa, para el trabajador, de que sus servicios se prolongarán mientras subsistan las condiciones normales en la empresa y sea correcta su conducta laboral.

Como elemento derivado de la continuidad de la prestación de los servicios aparece la estabilidad en el empleo, de tal manera que ha podido así afirmarse que continuidad y permanencia son los presupuestos necesarios para que se dé la estabilidad: " La continuidad es la prestación de servicios de tracto sucesivo; mientras que la permanencia es la personal vinculación de trabajador a la empresa por tiempo indefinido, aunque el trabajo no sea siempre continuo".

Para Ripert la tendencia de la economía capitalista, consiste en transformar los derechos en propiedades; de ahí que al incorporarse el trabajador a la empresa, se produzca, como consecuencia, la de dar a éste la propiedad de su empleo; de tal manera que no pueda ser, sin justa causa separado de uno o de otra posteriormente.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Ruppert, Ripert, Aspectos Jurídicos del Capitalismo Obrero, Buenos Aires, 1,953. Pags. 310 y 311.

## **7. La estabilidad y la empresa**

La tendencia moderna es que la ley específicamente en el caso guatemalteco, protege al trabajador en su empleo estableciéndose que todos los contratos de trabajo, salvo sus excepciones, deben tenerse por celebrados a tiempo indefinido, en consecuencia mientras subsista la empresa hay continuidad de contratos y estabilidad en el empleo. El contrato de trabajo, conforme a la doctrina, es continuo, cuando se extiende mediante reiteradas renovaciones, por más que la persona del patrono pueda ser sustituida.

La estabilidad no puede supeditarse a las vicisitudes patrimoniales del empresario, por rebasar los límites de un simple contrato que une a éste con el trabajador, a remontarse a una esfera superior, la de su cualidad de partícipe en la producción nacional; por eso su adscripción a la misma continúa viva y eficaz, siempre que subsista el elemento o célula integrante de dicha producción, la industria o comercio en que se trabaja, con absoluta independencia de las mutaciones que puedan registrarse con respecto al empresario titular de aquellos. En esa dirección es la función la naturaleza del trabajo, la que fija en concreto la permanencia del contrato y la estabilidad en el empleo. Mientras este último subsista y el trabajador no de causa justa para su despido, tiene derecho a ocupar el puesto que le corresponda en la organización económica permanente.

La estabilidad en el empleo hace que el contrato laboral no pueda disolverse mientras el trabajo subsista, en tanto que el trabajador resulte necesario para la empresa.

### ***8. Régimen de estabilidad adoptado en algunos países de Europa y América Latina***

En la legislación Inglesa, el derecho del trabajo no incluye preceptos sobre el despido. El eventual resarcimiento del mismo se entrega a la libertad contractual, a la costumbre y a los convenios colectivos de trabajo que suelen regular el preaviso, pero no indemnizaciones por el despido en sí. De estimarlas procedentes, el despido ha de litigar dentro de los lineamientos de las acciones generales por daños y perjuicios. Se aprecia con toda claridad que en Inglaterra el Derecho del trabajo es de naturaleza privada.

En Rusia, el sistema político económico determina situaciones excepcionales en esta materia. De una parte, cuando se despide o cuando se expulsa a un trabajador de una actividad, se le declara culpable en el desempeño de los servicios o se aduce algo peor: un acto de hostilidad para el régimen. En ambos casos, ni el estado indemniza ni al despedido se le ocurre intentar una acción, que solo lo llevaría a empeorar su situación. Ahora bien como el empresario superior es un solo, el estado que administra el partido único, el trabajador despedido de un establecimiento o actividad, salvo ser recluido en establecimiento

penal, tiene forzosamente que ser admitido en una tarea. Se llega así a una insólita estabilidad absoluta, por la dependencia económica de todos los trabajadores con respecto a la estructura laboral unitaria del sistema laboral imperante.

En Estados Unidos, alineados en la tradición jurídica inglesa, no existe legislación específica que garantice la estabilidad laboral. En principio los empresarios, cuentan con la potestad discrecional del despido. La restricción más usual al respecto, proviene de cláusulas insertas en las convenciones laborales colectivas, donde se prevé en ocasiones el abono de un preaviso o bien se implanta una prioridad, si las necesidades económicas lo exigen, que obliga a despedir al personal con menor antigüedad en la empresa. Ese panorama laboral desconcierta un país tan evolucionado en tantos aspectos sociales pero en ese mismo se encuentra la explicación de no haberse instaurado una legislación limitadora del despido y resarcidora de los injustificados.

De una parte débese ello a la facilidad de encontrar nueva ocupación por parte del despedido; de otra parte, cuando así no sucede, por crisis de trabajo los subsidios por paro forzoso aseguran la subsistencia, durante el lapso para reencontrar tarea remunerada.

En México, la estabilidad del trabajador se haya reconocida en uno de los incisos del artículo 123 de la Constitución Política de ese País; "el patrón que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber

ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario". En la realidad, como la reincorporación forzosa del trabajador constituye para el empresario una obligación de hacer a la que judicialmente no puede forzarse, la opción corresponde en verdad al patrono. La ley Federal del Trabajo refuerza la estabilidad del trabajador por cuanto permite que en la sentencia donde se declare injusto el despido, se condene al empresario al pago de todos los salarios correspondientes desde la interposición de la demanda.

En Brasil, desde 1923 se legisla en pro de la estabilidad laboral, reconocida primeramente para los trabajadores que contaran con un decenio de antigüedad en las empresas marítimas y ferroviarias. Desde 1935, ese amparo se extendió a todos los trabajadores de la industria y del comercio, pero no así a los rurales.

En Chile, el régimen de estabilidad se ajusta al Código de Trabajo, y se establece que al despido ha de preceder el aviso previo de un mes que puede ser reemplazado por el pago de lo que se devengará en ese lapso si el cese se concreta sin dilación. El despido arbitrario determina el resarcimiento a razón de un mes de sueldo por cada año de servicio.

---

En Argentina, desde 1957, a consecuencia de la reforma aprobada en Santa Fe, la estabilidad laboral posee jerarquía constitucional, por cuanto, en el nuevo artículo o artículo 14 Bis, se le asegura al trabajador protección contra el despido arbitrario, y se proclama la estabilidad del empleado público. Además se declara que los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

## **CAPITULO II**

### **LA FLEXIBILIDAD DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DEL TRABAJO**

#### **1. Consideraciones**

El tema de la flexibilización del trabajo, incide necesariamente en el Derecho del Trabajo.

La intención del autor con la presentación de este trabajo de Tesis ante un grupo de estudiosos del derecho, abocados al estudio de la flexibilización laboral, es tan solo presentar una primera visión de la manera en que la realidad de la flexibilización del trabajo, en sus diversas manifestaciones, altera la relación jurídica del trabajo.

Para ello se pretende en primer lugar explicar en qué consiste y cómo se manifiesta la rigidez o no flexibilidad, que desde su creación hasta nuestros días caracterizó al Derecho del Trabajo, e intentamos una explicación de las causas de ese fenómeno. Se propone a continuación una sistematización y caracterización de las diferentes formas en que la flexibilización del trabajo altera en nuestros días la concepción tradicional del Derecho del Trabajo y la forma como se introducen nuevas técnicas jurídicas que alteran el tratamiento concreto de los distintos capítulos del Derecho del Trabajo. También en este aspecto se proponen hipótesis sobre la causa y sentidos de esas modificaciones.

## 2. Análisis descriptivo

### 2.1 El Derecho del Trabajo como conjunto de normas rígidas no flexibles.

El Derecho del Trabajo, tal como lo conocemos actualmente se presenta como un conjunto normativo especialmente rígido o no flexible.

Esta no flexibilidad se manifiesta en dos aspectos complementarios entre sí: una no flexibilidad genérica, que actúa sobre todo el Derecho del Trabajo y se manifiesta en sus fundamentos o principios fundamentales que se reflejan sobre la creación, la interpretación y la integración del Derecho del Trabajo. Pero existe también una no flexibilidad concreta manifestación de la anterior, que se da en el tratamiento de cada una de las instituciones del Derecho del Trabajo, como la limitación de la jornada, la edad mínima de admisión del trabajo, el salario, etc.

Los principios fundamentales, suelen ser reglas no escritas, que al decir de Carnelutti "están contenidos en el derecho como el alcohol en el vino", e informan y determinan tanto la acción del

legislador al crear el derecho, como la del juez al interpretarlo o integrarlo<sup>2</sup>.

Cabe señalar, sin embargo, que en ciertos casos, como en el derecho venezolano, algunos de esos principios, como el principio protector y el principio de la irrenunciabilidad, han tomado la forma de normas escritas, e incluso se han incorporado a la Constitución nacional, transformándose así en normas jurídicas inderogables mediante ley ordinaria.

En virtud del principio protector del derecho del trabajo debe tener por objetivo la protección del trabajador, objetivo que, como ya señalamos, se manifiesta no sólo en el contenido de la norma, sino también en la forma en que la misma debe ser aplicada, interpretada e integrada. Como consecuencia del principio protector, el derecho del trabajo no puede elaborarse ni interpretarse como un derecho regulador de la economía, o protector del inversionista, o del empresario como agentes de la economía.

Paralelamente al principio protector, y en algunos casos como consecuencia del mismo, se manifiesta el principio de la irrenunciabilidad por parte del trabajador de los beneficios o derechos adquiridos.

---

<sup>2</sup> Carnelutti, Francisco. Tratado del Derecho del Trabajo. 1,976.

Como ya se señaló, en la Legislación Laboral de Venezuela este principio adquirió la forma de una norma jurídica escrita y se incorporó a la Constitución Nacional.

El principio de la irrenunciabilidad, marca una de las diferencias esenciales entre el derecho del trabajo y el derecho civil. Las normas del derecho civil, que regulan las relaciones entre las personas, son en general, normas supletorias de la voluntad de las partes, que solo se aplican si las partes no determinan, mediante el contrato o acuerdo de voluntades, las obligaciones recíprocas por las que han de regirse en sus relaciones. Se trata en consecuencia de un derecho esencialmente flexible, que las partes pueden sustituir libremente mediante el acuerdo de sus voluntades.

En el derecho del trabajo, en virtud del principio de la irrenunciabilidad, el pacto por el que el trabajador renuncia a los beneficios que le confiere una ley u otra norma jurídica -por ejemplo el de no trabajar más de ocho horas por día- es nulo y debe ser sustituido de pleno derecho (es decir, aunque nadie lo pida) por la norma legal.

Sólo renace la flexibilidad cuando el acuerdo de las partes se orienta crear una norma más beneficiosa para el trabajador.

Pero, y he aquí otro rasgo de inflexibilidad una vez creada la norma o condición más beneficiosa, ella no podrá ser dejada sin efecto o sustituida por acuerdo individual de las partes.

Esta característica constituye a su vez el principio de aplicación de la norma más beneficiosa que debe señalarse como otro elemento de no flexibilidad del Derecho del Trabajo. En virtud del principio de la aplicación de la norma más beneficiosa cuando concurren normas diferentes, debe aplicarse necesariamente la norma más beneficiosa para el trabajador. (Indubio -pro operario)

Debe quedar claro que los principios fundamentales no suelen ser manifestaciones del derecho positivo, sino que configuran la razón de ser o el espíritu de esa rama del derecho y por lo tanto actúan aun cuando no exista una norma jurídica que expresamente los imponga. La elaboración, por ejemplo, de la teoría de los límites del jus variandi, es decir, de los límites dentro de los cuales el patrono puede variar las formas de prestación del trabajo, que constituye una clara manifestación de no flexibilidad, es en gran parte una elaboración de la doctrina o la jurisprudencia realizada a partir de los fundamentos o principios fundamentales del derecho del trabajo y no a partir de textos de derecho positivo.

---

Para terminar de explicar el funcionamiento de esos principios fundamentales, debe señalarse cuando nos referimos al derecho del trabajo no se pretende aludir solamente a las normas jurídicas elaboradas por el estado, como son la constitución, la ley y el reglamento, sino a todas las normas que se aplican a la prestación de trabajo subordinado. Muchas de esas normas jurídicas provienen de negociaciones colectivas, otras de reglamento interno o reglamento de taller, en la medida en que el mismo sea reconocido y otras de los usos y costumbres industriales o profesionales. Todas esas normas integran un solo orden o sistema jurídico sobre el cual actúan los principios fundamentales de que venimos hablando. De manera que las características de no flexibilidad que derivan de esos principios, actúan también sobre las normas de origen profesional u originadas en la negociación colectiva.

## 2.2 Tratamiento del Derecho Positivo a las instituciones del derecho del trabajo.

Las manifestaciones concretas de la no flexibilidad del derecho del trabajo, se evidencian en el tratamiento que el derecho positivo da a cada una de las instituciones de esta rama del derecho.

La limitación de la jornada o del tiempo de trabajo, por ejemplo, está regulada en base a normas rígidas. En principio la jornada diurna no puede exceder de ocho horas por día.

Es evidente, sin embargo que aspectos tan complejos como el de la determinación del tiempo de trabajo, requieren y requirieron siempre de cierto grado de flexibilidad para adaptarse a las características de cada trabajo.

Ante esa circunstancia, el Derecho del Trabajo tradicional tampoco admitía lisa y llanamente la flexibilidad de la norma. En general en lugar de admitir que la norma sea adecuada a las circunstancias por quienes la apliquen, prevé expresamente cuál o cuáles son las únicas formas de flexibilidad admitidas. Así por ejemplo, se admite que el límite de cuarenta y ocho horas de trabajo ordinario semanal sea excedido, pero solamente en forma tal que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período de tres semanas o más corto, no exceda de las ocho diarias o cuarenta y ocho semanales. Admite también la ley que en circunstancias extraordinarias puedan realizarse jornadas extraordinarias, pero también esa aparente flexibilización está rígidamente regulada por el derecho positivo. Las horas extraordinarias no pueden exceder de el límite máximo señalado por el Código de Trabajo.

Como se ve la regulación del instituto es rígida en sí misma, pero cuando es imprescindible una cierta flexibilización de la norma, el Derecho del Trabajo opta por establecer excepciones no susceptibles de aplicación flexible.

En otros casos latinoamericanos, la ley admite que la regulación se adecúe a las características de determinadas actividades tales como minas, industria del transporte, etc. Pero tampoco esa adecuación se lleva a cabo, en el Derecho del Trabajo tradicional, mediante formas de flexibilización de la norma. Por el contrario: en esos casos la ley faculta al reglamento para que mediante otra norma rígida, casuista, y no flexible, regule la situación de que se trata.

Situaciones similares a las que a título de ejemplo se ha señalado en torno a la limitación de la jornada, se dan en otros aspectos como la edad mínima de admisión, el descanso semanal, los salarios mínimos, etc.

### 2.3 Las Causas que generaron la estructura de la no rigidez del Derecho del Trabajo

Cuál es la causa por la cual, desde su instauración hasta las pasadas décadas de los setenta y ochenta, el derecho del trabajo se halla estructurado con esas características de no flexibilidad o rigidez?

Creemos que existen dos explicaciones. Por una parte es innegable la existencia de fundamentos ideológicos. Una fuerte corriente de pensamiento, originada en pensadores católicos o cristianos, pero también apoyada por socialistas reformistas, se orienta a la protección de los trabajadores y procura constituir un ordenamiento jurídico rígido que impida la aplicación de las leyes del mercado a la compra venta del trabajo.

De mil maneras distintas, cada uno de los autores que explican las características propias del Derecho del Trabajo, señalan como Lacordaire<sup>3</sup> que "entre el fuerte y el débil la libertad oprime y la ley libera", o creen, como Jossierand que "el derecho es la política de la protección de los débiles por los poderes públicos". En consecuencia, esta nueva rama del derecho, que Palacios llamó "el Nuevo Derecho", Scelle o Castorena "derecho obrero" y Gierke o Cesarino Junior "derecho social", se elabora sobre bases propias que la distinguen de otras ramas del derecho.

En definitiva, es innegable que el Derecho del Trabajo, tal como lo conocemos hoy, es producto de la reacción que comienza a producirse a mediados del siglo XIX contra el liberalismo económico.

Para elaborar un régimen jurídico que intente llevar a la realidad el principio ético de que "el trabajo humano no es una mercancía", es

---

<sup>3</sup> Guillete Lacordaire. Principios del Derecho del Trabajo, 1,986.

necesario crear normas jurídicas muy rígidas y no flexibles que sustituyan a las leyes del mercado. Si las normas de conducta, como son las normas jurídicas, pueden sustituir a las leyes de la economía, - que son las que determinan el funcionamiento del mercado- sin suprimir el mecanismo del mercado en sí, es necesario que las normas jurídicas se manifiesten de manera fuertemente coercible y sin posibilidades de flexibilidad en su aplicación o interpretación.

Paralelamente a esa explicación idealista del fenómeno de la no flexibilidad del derecho del trabajo, puede señalarse otra materialista, explicada ya por Carlos Marx<sup>4</sup> en el Libro Primero de El Capital al analizar lo que denominaba "las leyes de fábrica". Según esa hipótesis, el trabajo industrial requiere la racionalización de las condiciones de trabajo, que ha de lograrse mediante la sanción de leyes o normas rígidas. Según el propio Marx "la legislación fabril, primera reacción consciente y sistemática de la sociedad contra la marca elemental de su proceso de producción, es como vimos un producto necesario de la gran industria", y señala además "el clamor de los propios capitalistas pidiendo igualdad en las condiciones de competencia", es decir, trabas iguales a la explotación del trabajo.

La rigidez de las normas conforme a las cuales debe regularse la prestación del trabajo aparece así como una necesidad del capitalismo en su etapa competitiva y como un atributo del trabajo industrial.

---

<sup>4</sup> Marx, Carlos, El Capital. 9na. Edición. 1,969.

Obsérvese por ejemplo, que en tanto que se establece una legislación no flexible para la regulación del tiempo de trabajo industrial, el derecho propone normas flexibles para la regulación de la jornada de trabajo rural o para otras formas de trabajo como el servicio doméstico.

La evolución posterior de la manera de producción aumentó la necesidad de normas rígidas no flexibles en la regulación del trabajo industrial. El período de auge del Derecho del Trabajo no flexible coincide con el auge de la cadena de montaje y la de gran usina como formas de organizar el trabajo industrial.

#### 2.4. Las ideas de la flexibilización del trabajo y la flexibilización de las disposiciones que lo regulan.

A partir de la década de los setenta, comienza a generalizarse, en los países industrializados, la idea de la flexibilización del trabajo, que en poco tiempo alcanza también la idea de la flexibilización de la regulación normativa del trabajo o del derecho del trabajo propiamente dicho.

La flexibilización, en sus planteos originales no se formula en relación a la regulación jurídica, sino en relación a la organización del trabajo o en relación a la regulación del mercado de trabajo.

---

En el primer aspecto se trata de sustituir una ordenación rígida de la organización del trabajo, por una menos rígida o flexible. En la organización tradicional, no flexible, se asigna a cada trabajador una tarea determinada, para la que ha sido especialmente entrenado, que debe ser cumplida durante un número de horas, a partir de un momento determinado y hasta otro momento también previamente determinado.

En la organización flexible, en cambio, los trabajadores deben aplicar su trabajo a distintas tareas durante horarios variables, tanto en su extensión, como en el momento de comienzo y finalización.

Los cambios organizacionales provocan a su vez fuertes cambios en las relaciones individuales de trabajo. En efecto: la organización flexible requiere de la posibilidad de cambios rápidos en el número y capacitación de los trabajadores, así como que cada uno de ellos pueda ser convocado para tareas diferentes, con distintos horarios y con remuneraciones diferentes.

Este segundo aspecto ha sido señalado para su importancia, como una segunda forma de flexibilización que en algunos casos se denomina "flexibilización del puesto de trabajo". Como se advierte fácilmente, flexibilización de la organización del trabajo y flexibilización del puesto de trabajo, son dos manifestaciones de un mismo fenómeno: la segunda no es más que la consecuencia a nivel individual del cambio organizacional operado a nivel general. Dicho de otra manera: la

---

flexibilización del puesto de trabajo es la consecuencia lógica de la flexibilización de la organización del trabajo.

Al tiempo que se plantea la flexibilización de la organización del trabajo, comienza también a insistirse en la flexibilización del mercado de trabajo.

Consiste este planteamiento en poner de manifiesto la necesidad o conveniencia de flexibilizar las normas que regulan la celebración del llamado contrato individual del trabajo, y sobre todo las que regulan la forma de ponerle fin al mismo. Algunas veces la demanda de flexibilización de la forma de celebrar y poner fin al contrato individual de trabajo, aparece como un planteamiento autónomo, basado en la idea de no interferir en el funcionamiento del mercado de trabajo. Pero esa formulación también suele hacerse como una consecuencia del planteamiento en torno a la flexibilización de la organización del trabajo.

En efecto: para poder variar fácilmente el número y la calidad de los trabajadores, es necesario modificar la normativa que limita la facultad de despedir o la de celebrar contratos de trabajo sujetos a plazo o condición resolutoria.

## 2.5 La imposibilidad de flexibilizar normas rígidas

La realización práctica de las formas de organización flexible, se hace muy difícil ante la vigencia de un ordenamiento jurídico rígido. Los planteamientos en torno a la flexibilización de la organización del trabajo, concluyen indefectiblemente en planteamientos de flexibilización de las normas jurídicas o de desregulación lisa y llana (supresión).

La categorización precisa de las tareas del trabajador, que le da derecho a oponerse a la solicitud de que realice tareas que no son atribuidas a su categoría laboral o puesto de trabajo, o le confiere, por el solo hecho de realizarlas, un salario superior al que percibía en su puesto anterior, impide o dificulta gravemente la puesta en funcionamiento de una organización flexible del trabajo.

Lo mismo puede decirse de la posibilidad de variar el horario de trabajo, sea en las horas de comienzo y finalización de las tareas, o en el número de comienzo y finalización de las tareas, o en el número de horas trabajadas y por lo tanto remuneradas; y más aún de la posibilidad de variar, en forma constante, el número y calificación de los trabajadores empleados.

Este último aspecto, la pretensión de poder variar en cualquier momento el número y calidad de los trabajadores empleados, aproxima el reclamo de una normativa flexible al tema de la flexibilización del mercado de trabajo. El planteo de sustituir las

normas que dificultan la ruptura del contrato individual de trabajo, puede vincularse, tanto a la idea de la flexibilidad de la organización del trabajo o del puesto de trabajo, como la idea de la flexibilidad del mercado de trabajo y constituye, a nuestro entender, uno de los aspectos más importantes del tema en estudio. Para algunos estudiosos del derecho del trabajo, como el profesor Pla Rodríguez<sup>5</sup>, la tendencia a la permanencia de la relación de trabajo (Estabilidad) constituye un principio fundamental del derecho del trabajo, equiparable a los ya enunciados como principio protector, principio de la aplicación de la norma más beneficiosa, etc. La desregulación del despido, o la facilitación del mismo al sustituir la regulación rígida del contrato individual, por ejemplo autorizando la celebración sucesiva de contratos de trabajo con plazo, facilita el incumplimiento de todas las normas protectoras del trabajador.

En efecto, si no existieran las normas que obligan a indemnizar el despido injustificado, los patronos podrían despedir libremente al trabajador que se negara a aceptar un salario inferior al mínimo, a cumplir una jornada superior a la legal. etc.

Debe concluirse, en consecuencia, que la supresión de las normas rígidas que impiden la celebración de contratos a plazo, y sobre todo la supresión de las trabas a la terminación no justificada del contrato de trabajo, que se postulan como necesarias para la puesta

---

<sup>5</sup> Rodríguez, Pla, Tratado de Derecho del Trabajo, 1,982.

en práctica de una organización flexible del trabajo o para la libre actuación de leyes del mercado, pueden constituir, en los hechos, la inaplicación de la mayor parte del derecho protector del trabajador actualmente vigente.

## 2.6 La liberación del mercado de trabajo

La presión en torno a la flexibilización, manifestada como flexibilización de la forma de organización del trabajo, o como liberación del mercado de trabajo, tienden a provocar una reelaboración del Derecho del Trabajo, que recién comienza a producirse y cuyos resultados y formas definitivas resultan todavía impredecibles.

En términos generales, es dable ya apreciar una tendencia a poner en tela de juicio los principios fundamentales del derecho del trabajo. Si esa tendencia se profundiza veremos a corto plazo la sustitución de la concepción de que el derecho del trabajo es un derecho creado para proteger al trabajador, por la concepción de que el derecho del trabajo debe inspirarse en la protección de la producción, o en la protección de la libertad económica.

Este primer aspecto de la transformación tiene la característica de que la sustitución de los principios no supone necesariamente una sustitución de los textos de derecho positivo, sino que actúa en forma

difusa sobre quienes elaboran esos textos y sobre quienes los interpretan e integran para su aplicación.

Por otra parte: las teorías sobre la flexibilización se manifiesta como desregulación, es decir suprimiendo toda norma que pueda limitar la libertad de patrono y trabajador para establecer las condiciones de trabajo. Pero en general, la presión de más de un siglo de derecho protector hace que por ahora no sean generalizadas las soluciones de desregulación lisa y llana. (Gracias a Dios).

Las soluciones más generalizadas se manifiestan como una flexibilización de la forma en que se regula una determinada institución. Tal situación se da, por ejemplo, en los derechos positivos que sustituyen el régimen rígido de jornada de trabajo, por sistemas de horario flexible que, sin abandonar el criterio de que los máximos legales deben ser establecidos por ley, crea normas que permiten o facilitan la adecuación de los horarios de trabajo a las necesidades de las partes. Estos regímenes, en general, dificultan gravemente la posibilidad de controlar el cumplimiento de la norma y conducen, en definitiva, a una situación similar a la desregulación.

En algunos casos la flexibilidad se logra por vía indirecta, al abandonarse criterios tradicionales en materia de control. Por ejemplo: la supresión de las normas sobre cierre uniforme de comercio, pueden plantearse como una mera flexibilización o

liberalización de la actividad económica que nada tiene que ver con la regulación del trabajo. Sin embargo, al no existir el cierre uniforme de comercios en domingos o feriados, se hace muy difícil el control del efectivo cumplimiento de las normas sobre descanso semanal aunque las mismas no hayan sido modificadas.

### **3. Las motivaciones de la flexibilidad**

Para terminar de entender las características del fenómeno que nos ocupa, es necesario determinar sus causas, o por lo menos, formular hipótesis sobre las causas de ese cambio de orientación del Derecho del Trabajo.

A juicio del autor de esta monografía, pueden buscarse esas causas, desde un punto de vista material y de uno ideológico, sin que ello implique una opción filosófica en cuanto a si el elemento determinante es uno u otro, o si uno de ellos es causa del otro.

Los cambios tecnológicos ocurridos en los últimos años, que no deben entenderse sólo como cambios en la tecnología de producción, sino también como cambios en la tecnología de la organización o administración del trabajo, constituyen, sin duda, elementos que presionan hacia una flexibilización de la normativa aplicable al trabajo.

Al mismo tiempo es fácil, señalar una vinculación de los planteamientos en torno a la flexibilización del trabajo con las corrientes

económicas neoliberales en auge en nuestros días. La vinculación del neoliberalismo con las ideas de la flexibilización resulta más evidente en cuanto a los planteos que se suelen señalar como de "flexibilización del mercado de trabajo". Sin embargo, como ya señalamos, los reclamos de flexibilización del mercado de trabajo, también tienen su origen en los planteamientos relacionados con la organización flexible o con la flexibilización del puesto de trabajo.

La embestida, hoy aparentemente incontenible del neoliberalismo económico, está a su vez plena de contradicciones e interrogantes. No es la menor de ellas la de que los más insistentes reclamos de liberalismo económico, provengan de empresas transnacionales que actúan en virtual régimen de monopolio, en el cual no son de aplicación las reglas del mercado.

Podría en consecuencia plantearse la hipótesis de que, así como un capitalismo en régimen de competencia había promovido la aparición de un derecho de trabajo que impusiera normas rígidas al mercado, el capitalismo monopolista de nuestros días no requiere ya de tales normas que regulen férreamente el mercado de trabajo.

Como ya se señaló, el derecho del trabajo, en su estructura y concepción tradicional, constituye una reacción contra el abstencionismo del Estado en materia económica. En ese aspecto, el derecho del trabajo rígido, corresponde al estado intervencionista que regula en forma no

flexible los términos de la compra venta de trabajo. La flexibilización, y la teoría de la reserva de las potestades patronales o gerenciales que no le es totalmente ajena, aparecen así como corolario de la vertiente antiestatista de las doctrinas neoliberales.

Pero también aquí se plantean nuevas contradicciones y perplejidades. La flexibilidad del derecho del trabajo, ya sea que se presente como desregulación o como sustitución de la regulación rígida por regulación flexible, significa siempre un aumento de las facultades de la empresa para determinar por sí misma la forma de utilización de la fuerza de trabajo. El poder que pierde el Estado lo gana la empresa. Para los trabajadores, en la misma medida que la flexibilidad los libera del poder del Estado, los somete al poder de la empresa.

La flexibilización del derecho del trabajo se nos presenta así como una nueva manifestación de un fenómeno que cada vez resulta más nítido en este fin de siglo: la sustitución del Estado por la empresa. No es sin duda casual que el mayor clamor contra el intervencionismo del Estado provenga de grandes empresas transnacionales cuyo poder efectivo es muy superior al de la mayoría de los estados del mundo y se ejerce sobre ellos.

Tal vez no haya en el derecho del trabajo un ejemplo más claro de triunfo de la teoría de la flexibilidad que los fracasos, o los esmirriados

frutos logrados por las tentativas de la OIT para crear un régimen jurídico laboral aplicable a las empresas transnacionales.

Paradójicamente parecería que en nuestros días se está realizando un programa propuesto el siglo pasado, conforme al cual "lo que pondremos en lugar del gobierno es la organización industrial, lo que pondremos en lugar de las leyes son los contratos, lo que pondremos en lugar de los poderes públicos son las fuerzas económicas".

El autor de esas palabras es el anarquista francés Pierre Joseph Proudhon<sup>6</sup>, el mismo de "*la propiedad es un robo*".

---

<sup>6</sup> Proudhon, Pierre Joseph, *La Propiedad es un robo*, 6ta. Edición, 1,973.

## **CAPITULO III**

### **LA FLEXIBILIDAD INTERNA Y SUS EFECTOS EN LA FUERZA DE TRABAJO**

#### **1. Consideraciones**

La industria mundial ha sufrido cambios drásticos en los últimos veinte años: en medio de una prolongada crisis no sólo han desaparecido y surgido empresas y sectores completos, sino que además ha cambiado la tecnología, las formas de gerenciar la firma, la organización y las estrategias de los actores involucrados. Dentro de ésta transformación profunda, los efectos y viejas formas de flexibilización productiva, han sido también fuertes. El principal objetivo de este trabajo no es el de describir los efectos de las nuevas formas de gestión de la mano de obra, sino más bien el de analizar las estrategias adoptadas en el marco mas general de la flexibilización de toda la organización como respuesta a una demanda más fluctuante y exigente y a las propias mutaciones internas.

En ese sentido se procura explicar, para el caso particular de un grupo específico de empresas Latinoamericanas, el tipo de estrategia de flexibilización adoptada en relación a un contexto casual multivariable. En el mismo, el tipo de mercado y competencia, las políticas del estado, el mercado de trabajo, las relaciones laborales y la estrategia gerencial, se articulan para establecer un estilo de modernización que afecta, por un

lado la eficiencia y competitividad de las empresas y, por el otro los niveles de participación, enriquecimiento de tareas y calidad de vida en el trabajo.

En la primera sección se esboza un breve marco conceptual sobre algunos de los cambios ocurridos en el contexto mundial y en las estrategias de las empresas, y se hace una diferenciación entre distintos estilos de flexibilización del trabajo.

En la segunda sección se describe el contexto general en el que se desarrollo el proceso de modernización de las empresas estudiadas en el caso escogido por el autor para ejemplificar que es el de Venezuela. Se describen también dos estrategias diferenciadas, y se establecen los principales elementos resultantes del cambio.

Finalmente, en la conclusión se hace una revisión de la influencia del contexto sobre el tipo de modernización adoptada y se ensaya una breve prospectiva sobre el futuro de estos procesos, a la luz de la política en curso de apertura de la economía.

---

## **2. El Marco Conceptual**

Los cambios radicales ocurridos en la industria mundial desde principios de la década de los 70, han afectado de manera significativa la gestión del trabajo en las empresas.

El ciclo abierto por la amplia difusión de la microelectrónica en el aparato productivo, así como también de un conjunto de nuevas formas organizativas, se caracterizó por la evolución de las organizaciones hacia formas que garantizan una capacidad de respuesta más rápida a los cambios en el mercado. Esto supone la atención de una demanda más individualizada y segmentada, y con un grado mayor de exigencia en cuanto a calidad y especificidad.

La profundidad de la crisis, las fuertes oscilaciones de la demanda y las variaciones en ésta, favorecidas por el acelerado cambio técnico, condujeron a su vez a la necesidad de adaptar flexiblemente la disponibilidad y uso de factores productivos en la empresa. En el caso de la mano de obra, la búsqueda de mayor control de una fuerza de trabajo siempre dispuesta a mejorar su participación en el ingreso generado, fue sin duda un motivo adicional en la profundización o adopción de ciertas formas de flexibilidad por parte de las empresas.

No es el objeto de este trabajo hacer un análisis en profundidad de las características del nuevo ciclo de producción; no obstante ello, es importante acotar que la diferenciación creciente de la demanda, aparece como un fenómeno funcional a la flexibilidad de la empresa en lo técnico y organizativo. En estos momentos el modelo ideal de producción masiva de bienes indiferenciado va cediendo paso a la producción de lotes pequeños destinados a atender nichos de mercado que aparecen como oportunidad para la empresa.

La búsqueda de una mayor capacidad de adaptación de la firma a los cambios internos y externos, se expresa en la necesidad de variar diseños, partes y productos y aún su mezcla, con máxima velocidad y mínimo coste.

Este concepto de empresa flexible supone una visión integral de la nueva organización que afecta tanto a la parte técnica como a la propia organización y gestión de la mano de obra. Haciendo hincapié específicamente en la flexibilidad del trabajo, ella no sólo permite mejorar la propia productividad a través de su utilización flexible, sino que además, al proporcionar un uso más continuado de la maquinaria y del equipo por la rotación de trabajadores polivalentes, lleva a elevar también la productividad del capital.

### **3. Flexibilidad interna y flexibilidad externa**

Considerando lo expuesto hasta aquí, puede desarrollarse la existencia de dos tipos de flexibilidad del trabajo.

- a) Por una parte la flexibilidad interna o funcional basada en la polifuncionalidad de los trabajadores, que permite rotarlos internamente y asignarlos entre puestos, facilitando así la óptima utilización de la maquinaria y equipo. Ello permite realizar cambios en el despliegue de las calificaciones ante variaciones producidas en la carga o métodos de trabajo, o en la tecnología. Este tipo de flexibilidad, fuertemente asociada a las nuevas formas técnico - organizativas en difusión, lleva alternativa o conjuntamente a una integración horizontal ( de funciones de igual nivel de calificación, por ejemplo, dentro del personal de mantenimiento o de operación) y a una integración vertical de tareas ( reuniendo funciones de distinto grado de calificación, tales como el control de calidad, preparación y operación de la máquina y mantenimiento o programación).
  
- b) Por otra parte, una flexibilidad externa, basada en la inexistencia de relaciones permanentes o de dependencia con el empleador; ya sea por la existencia de contratos por tiempo determinado, trabajo de media jornada, etc., o directamente por la existencia de una relación de subcontratación. En el primer caso, denominado flexibilidad

numérica, basado en la utilización de trabajadores casuales, por corto tiempo o por media jornada u horarios flexibles de trabajo, se procura adecuar el nivel de empleo o de horas trabajadas a las fluctuaciones del producto. En el segundo caso, el distanciamiento, se basa en la subcontratación de determinados segmentos del proceso productivo, permitiendo la concentración de recursos en áreas de ventajas comparativas.

Debe destacarse además que todas estas formas de flexibilidad del trabajo tanto interna como externa, pueden estar acompañadas por la flexibilización de los sistemas de pago (tales como la remuneración por grado de calificación y rendimiento o tiempo de trabajo), antes que por categorías fijas o antigüedad. Con ello se persigue estimular la adquisición de calificaciones y remunerar la calificación y rendimiento individual sin elevar demasiado la cuenta salarial total.

En aquellos países (en especial los industrializados), donde la constante puja de los trabajadores por una participación acrecentada en el ingreso había hecho descender la tasa de beneficios durante la crisis, la flexibilidad laboral y, sobre todo la que supone la inexistencia de vínculos permanentes con el empleador ha restado fuerza a la representación sindical y ha contribuido a mejorar el dominio de la relación laboral por parte de la gerencia.

No obstante no parece pertinente otorgar a la necesidad de control de la gerencia, la única responsabilidad por la elección del tipo de flexibilidad del trabajo adoptada para cada caso. En efecto, el tipo de proceso productivo, la dinámica tecnológica de la rama, las calificaciones necesarias y la propia estrategia gerencial junto a la acción sindical, condicionan fuertemente el tipo de flexibilidad escogida. De ese modo pueden hacerse algunas consideraciones respecto de ciertas tendencias generales observadas:

- a) En primer lugar la subcontratación si bien parece un tipo de flexibilidad destinado a extenderse en casi todas las ramas en tanto ayuda a mejorar la adaptabilidad frente al cambio de cada firma individual, solo puede desarrollarse a condición de que exista una red de subcontratistas confiables en cuanto a calidad y tiempos de entrega.

Esto es más evidente en los países con una larga tradición de desarrollo industrial, donde en ciertos casos como el de Italia, la especialización flexible ha sido una estrategia desarrollada durante décadas. En los países en desarrollo y en especial en Venezuela, donde las cadenas productivas están a menudo interrumpidas verticalmente y no existe la oferta de ciertos servicios e insumos en el mercado interno, el desarrollo de una flexibilización externa basada en la subcontratación exige un largo tiempo de maduración.

- b) En segundo lugar la flexibilidad numérica, sólo puede ser llevada adelante en sectores donde las calificaciones sean de un tipo muy general, no específico de la empresa. Ello permite acudir a una masa disponible de trabajadores en el mercado en el momento en que se los necesite. Adicionalmente, una baja dinámica tecnológica de la rama, contribuye con los escasos estímulos al progreso interno en la firma y con ello al mantenimiento de altas calificaciones en el personal estimulando también la flexibilidad numérica.

En este caso, la propia inestabilidad del personal no hace rentable para la empresa invertir en su calificación y el escaso nivel de calificaciones limita a su vez la posibilidad de avanzar en la flexibilidad funcional, pues los trabajadores no pueden ser rotados entre los distintos puestos. Así se crea un círculo vicioso que impide variar la estrategia de flexibilidad que caracteriza a ciertas ramas como la confección, el calzado, y algunas funciones de la metalmecánica, donde pueden aparecer formas de segmentación interna del trabajo con un conjunto de trabajadores calificados y permanentes, rodeados de un segmento de temporarios. Es obvio que este tipo de flexibilidad tiende a debilitar fuertemente a la organización sindical, pues al disminuir el número de trabajadores permanentes que constituye su base, le quita poder de negociación. Es por ello que debe ser llevada adelante en condiciones de debilidad de la organización gremial y no constituye una base aceptable para la negociación bipartita del proceso de cambio.

- c) En tercer lugar, la flexibilidad funcional parece posible en ramas donde una alta dinámica tecnológica obliga a las firmas a una actualización permanente,

Cuadro 1

## Tipos de Flexibilidad del trabajo

	Interna o Funcional		Horizontal
			Vertical
Flexibilidad			Temporario
		Numérica	Jornada parcial
	Externa		Tiempo flexible
			Otros
		Distanciamiento (Subcontratación)	

exigiendo un mejoramiento de las calificaciones, que a la par del proceso técnico, tienden a hacerse específicas de la empresa. Como no hay una gran disponibilidad de dichas calificaciones en el mercado, la estrategia gerencial suele inclinarse hacia formas de flexibilidad interna o funcional; dotando de una calificación polivalente a sus trabajadores para signarlos

a distintos puestos dentro del proceso. Las condiciones para el desarrollo de esta estrategia, son un proceso de calificación permanente para evitar las limitaciones a la rotación, derivadas de la complejidad de los equipos y la inexistencia de trabas regulatorias contractuales a dicha rotación. De hecho, la oposición del sindicato puede significar un obstáculo serio para esta estrategia, aunque el debilitamiento general de las organizaciones gremiales parece haber influido para que este elemento no haya conseguido más que retardar el proceso de cambio.

Ahora bien, lo expuesto hasta aquí no significa que cada una de estas formas de flexibilización deba aparecer necesariamente separada de las demás. En realidad suelen presentarse casos donde la flexibilización funcional para un grupo "Central" de trabajadores (con una relación estable con la firma), coexiste con la flexibilidad numérica para el resto, generándose así una segmentación de la mano de obra en el interior de la empresa. De igual modo la subcontratación suele acompañar a las otras formas y tiende a desarrollarse en la medida en que se busca un mayor grado de especialización flexible en la planta. Lo que sí parece cierto, es que hay un tipo específico de flexibilidad que tiende a predominar sobre los demás, en función de la forma en que se articulan el conjunto de factores antes explicados, llevando a definir un estilo para una empresa o sector determinados.

---

Cuadro 2

**Características de la flexibilidad**

<b>Tipo de flexibilidad</b>	<b>Carácter de la relación contractual</b>	<b>Condiciones facilitadoras</b>
<b>Interna</b>	<b>Permanente</b>	Calificaciones Altas y específicas al proceso Elevada dinámica tecnológica de la rama
<b>Numérica</b>	<b>Precaria y Temporal</b>	Calificaciones bajas y/o generales Baja dinámica tecnológica de la rama
<b>Distanciamiento</b>	<b>Sin relación de Dependencia</b>	Red confiable de subcontratación Estrategia de especialización horizontal

**4. La flexibilidad en América del Sur**

Los procesos de cambio descritos para el contexto mundial, sobrevinieron en un clima de creciente competencia por el mantenimiento y conquista de nuevos mercados y la sobrevivencia y surgimiento de sectores y ramas industriales, es decir en un genuino proceso de "destrucción creadora" schumpeteriano. La necesidad de sobrevivencia en un medio de acelerado cambio técnico (con las diferencias sectoriales,

ya apuntadas), llevó a las empresas a adelantar cambios integrales en su tecnología, en la organización de la producción y en la gestión del trabajo.

Estas tres dimensiones articuladas entre sí permiten un cambio global en la forma de gerenciar la firma, de organizar la producción, de distribuir las funciones y jerarquías y de organizar las relaciones laborales; el nuevo modelo supone una empresa más integrada en todas sus áreas, más ágil para responder a los cambios y con más fuerte vocación hacia el mejoramiento continuo de la calidad y atención del cliente, basados en una participación incrementada de su personal en todos los niveles.

No parecen haber sido estas las condiciones prevalecientes en el caso latinoamericano al menos hasta la presente apertura del mercado que ensayan los actuales gobiernos. Al aproximarse a la consideración del caso venezolano, tomado como ejemplo, debe hacerse una breve descripción del contexto, en el cual han venido introduciéndose en los últimos años los modelos de modernización descritos. Al respecto, merece la pena destacar los siguientes elementos:

- a) **El marco de política del estado:** En primer lugar, un marco caracterizado por la disponibilidad de una abundante renta petrolera; ello permitió sustentar un proceso de sustitución de importaciones en la industria, basado en la importación de insumos y equipos subsidiados por un bolívar sobrevaluado. La protección de barreras

arancelarias y para -arancelarias y la concesión por parte del estado de subsidios diferenciados por sector y hasta por empresa, desvió el marco de referencia para la toma de decisiones en la firma, desde el mercado hacia distintas formas de influencia sobre la burocracia pública, en tanto sus decisiones representaban la genuina base de rentabilidad para las firmas.

- b) **El mercado y la estructura de competencia:** por efecto de lo anterior, se fue conformando un mercado protegido de la competencia externa, donde la competencia por precios no asumía una importancia central, en tanto las firmas locales podían repartirse el exiguo mercado interno negociando entre sí o con el estado. Se combinaron en Venezuela la existencia de una abundante renta petrolera que permitía conceder un generoso subsidio al desarrollo de la industria, con el típico proceso de sustitución de importaciones latinoamericano. Ello permitió el crecimiento en un contexto de fuerte aislamiento del mercado mundial y la posibilidad de incorporar equipos sofisticados por la disponibilidad de divisas.

No obstante lo expuesto, la introducción de nuevas tecnologías y el propio crecimiento del aparato productivo local, exigió el mejoramiento paulatino de la calidad de los productos y procesos. En algunos casos, por la exigencia de procesos tecnológicamente más complejos y, en otros, por las exigencias de los organismos de calidad del estado para garantizar las compras por parte de las empresas públicas, es por ello

que el mejoramiento de la calidad fue probablemente el elemento central de competencia de las empresas locales, en los últimos años; se permitía así profundizar una estrategia de diversificación creciente, destinada a maximizar el uso de la capacidad instalada frente al escaso volumen del mercado interno y a colocar sus productos en las empresas del estado. En ese contexto, se produjo (al menos en el sector metalmecánico y parte del de química y plástico), una incipiente introducción de equipos automatizados y de ciertas formas de cambio organizativo (tales como los círculos de calidad, control total de la calidad, justo a tiempo, etc. ), a los efectos de reforzar la estrategia citada.

- c) **La oferta de trabajo y las calificaciones:** el mercado de trabajo se ha caracterizado por una fuerte demanda excedente de mano de obra calificada; esto agravó cuando la fuerza de trabajo extranjera de alta calificación, atraída por los altos salarios en dólares de la década anterior, abandonó el mercado local a causa de la fuerte caída del salario real en los 80. Los salarios institucionalmente bajos desde la caída de la renta petrolera en los últimos años, provocaron una retirada del mercado de parte de la mano de obra calificada y estimularon en ciertas ramas (metalmecánica), la introducción de equipos automatizados que suplieran dicha carencia. Adicionalmente, la formación ofrecida por el Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE), lo que es el INTECAP en Guatemala, no se adecúa a las necesidades de una calificación polivalente que puede ser complementada en los procesos particulares de cada firma. Ello ha

hecho que la mayor responsabilidad del entrenamiento haya recaído en los últimos años, en las propias empresas, lo cual le ha conferido al mismo un carácter muy heterogéneo e irregular.

- d) **El modelo de preferencia externa o la filosofía gerencial:** dentro del contexto de mercado y competencia para el modelo de desarrollo protegido que se describió, se fue conformando un modelo de referencia para las empresas basado en un mejoramiento parcial (en general) de algunas dimensiones de la firma y con una participación restringida del personal, en especial, técnico y gerencial. Esta visión de un cambio parcial, ha llevado a desestimar en muchos casos la importancia del cambio organizativo, depositando en la opción técnica la solución a la mayor parte de los problemas de la empresa. La consecuencia fue un escaso mejoramiento de los niveles de productividad, a la vez que una fuerte reticencia a mejorar la participación de los trabajadores en la búsqueda de soluciones técnicas. Dentro de este estrecho marco de pensamiento, la eficiencia sólo puede elevarse a través del mejoramiento de la productividad del trabajo y ésta, exclusivamente por medio del aumento de la intensidad de aquél. La mejora de la productividad del capital por medio del cambio organizativo y de la participación de todos los niveles en búsqueda de una mejora continua, no forman parte de tal visión del cambio.

Debe destacarse que en los últimos años han surgido empresas que en oposición a dicha opción, elaboraron estrategias de cambio integral y participación ampliada en todos los niveles, probablemente como resultado de una visión prospectiva que preveía la apertura del mercado nacional en el mediano plazo. Estos son casos singularmente importantes, no sólo porque dichas empresas tienen una alta participación en el mercado de sus productos, sino porque parecen marcar el camino que seguirá la modernización en el futuro si se continúa con la apertura progresiva del mercado. Más adelante contrastaremos ambas estrategias y sus resultados.

- e) **Las relaciones laborales:** en cuanto a las relaciones laborales, el medio Venezolano se ha caracterizado por la inexistencia de relaciones antagónicas que llevaran a conflictos importantes y prolongados. La dirigencia sindical, por su parte no ha mostrado mayor preocupación por analizar y negociar la modernización que ha venido dándose en las empresas locales, más allá de los efectos que pudiera tener sobre el nivel de empleo, que, por otra parte, no han sido importantes.

En los casos en que se ha avanzado en la implementación de algún proyecto de cogestión, la dirigencia se ha concentrado en la participación de los beneficios y en la dirección corporativa, pero no ha elaborado estrategias alternativas en lo técnico y organizativo que

aseguren un mejor control laboral sobre el proceso, a la vez que una participación creciente de los operarios.

## **5. Estrategias de la modernización**

Tal como se señalara en la descripción del contexto, el proceso de modernización de las empresas en Venezuela, destinado a dotarlas de una mayor capacidad de adaptación a los cambios, ha supuesto estrategias diferentes; ello significa también estrategias distintas frente a la reorganización del trabajo y a las relaciones laborales. A continuación se describirán brevemente ambas posiciones:

- a) En primer lugar aparece un grupo de empresas que denominaremos reactivas en tanto se han caracterizado por impulsar los cambios como respuesta a necesidades del entorno inmediato del mercado interno con una visión de corto plazo. Dichas empresas carecían de una fuerte visión prospectiva sobre la dirección de los cambios en la industria mundial y de su dimensión, por lo que su capacidad de imaginar estrategias para escenarios futuros se reduce fuertemente.

Se trata, en general, de firmas que han conducido el proceso de modernización (tanto técnico como organizativo) como un cambio puntual referido a alguna área específica de la planta. Dicho cambio es conducido por el personal técnico y gerencial con escasa

participación de los trabajadores y no se extiende hacia otras áreas de la empresa.

Suelen ser firmas con capacidad de dominar el diseño y adaptación de productos y procesos, y poseedoras de un cierto nivel de organización que les permite controlar sus stocks y costos. Pueden producir bienes bajo licencia, pero no necesariamente operan como joint-ventures y raramente pertenecen a grupos integrados; ello les quita la posibilidad ya mencionada de compartir información sobre una evaluación completa de las tendencias en los mercados mundiales y de elaborar estrategias, en consecuencia. Son típicos ejemplos de este grupo, aquellas empresas metalmecánicas que introducen máquinas automatizadas, sin acompañar esto de cambios en la organización de la producción o en la gestión de la mano de obra, lo cual lleva a la subutilización de los nuevos equipos y al desperdicio de su potencial productivo. Otro ejemplo lo constituyen algunas firmas que implementan círculos de calidad sin participación obrera o con un escaso apoyo por parte de un cambio integral.

Cuadro 3

<b>Dos estrategias para la modernización, propuestas por el modelo venezolano</b>		
<b>Para América Latina</b>		
	<b>Empresas activas</b>	<b>Empresas reactivas</b>
Horizonte de planeamiento	Capacidad prospectiva	Visión de corto plazo
Visión del mercado	Estrategia orientada a la competencia externa	Estrategia orientada a la estrategia interna
Dimensión del cambio	Cambio integral	Cambios puntuales
Estrategia tecnológica	Asociación en joint ventures	Producción bajo licencias
Situación de la firma	Integradas a grupos corporativos	Individuales
Filosofía organizacional	Mayor participación para los niveles medios y bajos de la organización	Gerencia refractaria a un aumento de la participación
Confidencialidad de la información	Disponibilidad de la información a diversos niveles	Información segmentada y restringida a la cúpula
"Ideología del cambio"	Los problemas se asumen en una dirección integral	Reducen todos los problemas al aspecto técnico
Rol de la Productividad	El mejoramiento de la productividad es un objetivo central del cambio	La productividad no es el objetivo del cambio
Política de formación personal	Programas de formación de mediano y largo plazo ligados al plan estratégico de desarrollo de la firma.	Recalificación limitada, ligada a los cambios técnicos inmediatos

En ese contexto, la filosofía gerencial suele ser bastante refractaria al cambio integral, sobre todo si implica participación laboral que haga peligrar su control sobre el proceso. Suelen mantener

departamentalizadas sus tareas técnicas, con una escasa participación del personal de producción y mucho menos de los operarios. En tanto el cambio es parcial, no se considera prioritaria la participación de todos los agentes involucrados, y se lo ve como un problema "técnico" a ser resuelto por técnicos. Paradójicamente, la productividad, en esta visión, se considera como un problema de los trabajadores, registrándose un alto grado de externabilidad en la conducta gerencial. Una respuesta típica del sector ante la pregunta sobre las razones del cambio, es que el mejoramiento en la productividad no es lo central en la decisión tomada. La elevación de la calidad en el caso de la introducción de máquinas automatizadas y el mejoramiento de las relaciones laborales suelen ser las metas fundamentales mencionadas. Esto se ve corroborado por el hecho de que en la mayoría de estos casos no se llevan indicadores de productividad o no se les asigna gran importancia. Encontramos una coincidencia con el tipo de mercado descrito donde la rentabilidad de las firmas depende más de su poder de negociación con las otras empresas y con el estado, que del mejoramiento de su eficiencia productiva.

La calificación de la mano de obra se eleva, en los casos que lo requiere la mayor complejidad de los equipos, tendiéndose a lograr una mayor integración horizontal en algunos operarios, pero manteniendo firme la división jerárquica. En el caso de la introducción de círculos de calidad, la participación se restringe a algunas áreas y

trabajadores y se evita extenderla a toda la organización, a causa del temor de la gerencia a perder el control frente a un aumento de las expectativas y demandas de los trabajadores. No suelen existir programas de mediano y largo plazo de desarrollo del personal, sino más bien cursos que responden a las necesidades inmediatas y planteadas por los nuevos equipos o procesos.

- b) En segundo lugar, otro grupo de empresas, que se denominan empresas activas. Este tipo se caracteriza por una fuerte visión prospectiva, derivada de su vinculación a socios externos que son líderes en su mercado así como a la pertenencia a grupos locales con capacidad de financiar y obtener información básica sobre la situación actual y futura de los mercados internos y externos.

Este grupo a la inversa del anterior, se plantea su proceso de cambio desde un punto de vista integral. En este caso, aun cuando se parte de un punto del proceso, se propone como meta la difusión del cambio en todas las áreas. Así a la introducción de maquinaria computarizada, le corresponde la implementación de sistemas de control total de la calidad, organización de grupos de sugerencias y círculos de calidad, programas de desarrollo de proveedores y de mejoramiento del proceso, como el justo a tiempo.

Suelen ser empresas que al haber adelantado importantes cambios técnico organizativos, exhiben un fuerte dominio del desarrollo

de productos y procesos y control sobre su propia organización. Se hallan casi siempre integradas en grupos y constituidas como joint-ventures. La visión prospectiva ya mencionada llevó a dichas firmas a plantearse la exportación como un medio de superar la estrechez del mercado interno y a adelantarse a la inminente apertura de las barreras arancelarias, a través de un análisis de la dinámica del proceso de sustitución de importaciones y de su previsible crisis. La necesidad de confrontar la competencia externa, las obligó a afrontar el cambio de una forma integral, que mejorara tanto la calidad como la productividad, tal como lo venían haciendo las empresas líderes en el mercado mundial y sus propios socios tecnológicos externos. Son ejemplos típicos de este grupo, ciertas empresas productoras de autopartes y textiles, que acompañan la introducción de maquinaria de control numérico en la producción y/o diseño, con la reorganización del lay-out, gestión y desarrollo de proveedores, implementación de círculos de calidad y una planificación sistemática del desarrollo de sus recursos humanos.

La gerencia en ese contexto asume características de fuerte liderazgo y consenso sobre la modernización, tendiendo a ser más participativa y abierta. Los problemas tienden a verse articulados entre sí y sujetos a soluciones concertadas entre los distintos miembros de la organización. La gerencia tiene una conducta fuertemente orientada al logro, y plenamente internalizada su responsabilidad en las carencias organizativas existentes; la productividad del trabajo es un problema conjunto de la dirección y de los trabajadores. La respuesta típica a la

---

pregunta sobre las razones del cambio, señala la necesidad de mejorar la eficiencia y calidad para enfrentar la competencia externa; el camino para ello, se subraya, es el mejoramiento de toda la organización a través de la participación de todos los niveles. El problema de la productividad aquí sí es central y está fuertemente ligado a la competitividad internacional; la calidad, por su parte, se ve en un sentido integral para todo el proceso y está ligada a la acción de todos los niveles en la firma. Los indicadores de productividad son tenidos en cuenta y en algunos casos se vinculan a incentivos monetarios otorgados a los trabajadores.

Estas empresas se caracterizan por la búsqueda de una estructura jerárquica con menor cantidad de niveles y por la integración de funciones en un sentido horizontal y vertical. Se generaliza la participación de los operarios en tareas técnicas como el control de calidad y mantenimiento, así como en el análisis de problemas técnicos y la elaboración de sugerencias para su mejora. Así como tiende a recomponerse la concepción de ciertas tareas con su ejecución en una sola persona, la separación entre decisión y ejecución aún continúa siendo fuerte. En estos casos suelen plantearse programas de entrenamiento a largo y mediano plazo, articulados al plan de desarrollo de la empresa, generalmente dirigidos a la conquista gradual de mercados externos.

## **6. Los posibles resultados de la modernización**

---

Los resultados de la modernización en Venezuela, de acuerdo con los casos estudiados, podrían ser medidos en base a cinco aspectos fundamentales: la productividad, la calidad, las características de la flexibilidad, el crecimiento en el mercado y la participación laboral y calidad de vida en el trabajo.

- a) Respecto a la productividad, no es posible tener una evaluación precisa hasta el momento de su evolución, en parte por la escasa ponderación que asignan a este aspecto las empresas reactivas, y por el escaso tiempo que llevan los programas de modernización, lo cual hace casi imposible sus resultados. No obstante ello, aparece claro que en tanto los cambios son puntuales como en el caso de las empresas reactivas, los mejoramientos de la productividad en el sector modernizado difícilmente pueden ser extendidos al resto de la firma, en tanto la organización no se adecúa.

Así las sugerencias de los círculos de calidad no son tomadas en cuenta por la gerencia, o tienden a agotarse luego de un tiempo como consecuencia de la carencia de un programa de entrenamiento sistemático de sus integrantes. Del mismo modo, la introducción de máquinas automatizadas que mejora la velocidad de mecanizado, puede verse neutralizada por la permanencia de tiempos muertos y grandes inventarios a causa de la falta de reorganización de la producción interna y de los proveedores. Más aún, en este último caso, la falta de cambios organizativos que optimicen la utilización de

los equipos puede influir en una caída de la productividad total. En los casos en que el cambio es asumido como un fenómeno integral, las mejoras puntuales tienen mayor probabilidad de irradiar sus efectos hacia toda la organización. En ese sentido, algunas mejoras propuestas por los grupos de participación o círculos de calidad, han podido implementarse, provocando importantes ahorros en los costos de producción.

- b) En cuanto a la calidad, ésta ha mejorado indudablemente en todos los casos. La utilización del control numérico aumenta la precisión del mecanizado o mejora el control de procesos, reduciendo el desperdicio y mejorando la calidad del producto y proceso. Del mismo modo, el mayor acento puesto en el control de calidad, aun cuando se haga poniendo más inspectores en la línea, tiende a garantizar su mejoramiento.
  
- c) El crecimiento en el mercado ha sido una característica importante en casi todos los casos estudiados, verificándose en algunos ejemplos de metalmecánica una duplicación del producto de las empresas. Ello se explica por las características asumidas por el tipo de competencia descrito, orientado hacia la diferenciación creciente de productos de mayor sofisticación, estrategia favorecida por el mejoramiento de la calidad. En tanto el mercado estaba protegido y la tasa de beneficio asegurada por la protección arancelaria, la rentabilidad podía

aumentar con el nivel de producto, aun cuando la productividad no lo hiciera en la misma forma.

- d) Respecto a la estrategia de flexibilidad, se constató prácticamente en todos los casos estudiados, una fuerte preeminencia de la flexibilidad funcional, dirigida a rotar internamente a los trabajadores por los distintos puestos. Esto tiene un mayor alcance, tal como se expresó, en las empresas activas, en tanto hay un propósito explícito de aumentar la participación y de mejorar el entrenamiento para facilitarla.

La escasez mencionada de mano de obra calificada en el mercado, acentúa el efecto mencionado para los países desarrollados de priorizar la flexibilidad funcional. Se trata de conservar los escasos recursos que además han sido casi totalmente entrenados por las empresas. La caída del salario real en los últimos años, la inexistencia de grandes conflictos gremiales y el escaso cumplimiento de las regulaciones contractuales limitando la rotación interna son factores que han favorecido el desarrollo de esta flexibilidad.

Respecto a la flexibilidad numérica, no ha sido llevada adelante sino excepcionalmente en casi todas las empresas estudiadas durante algún período en que se estuvieron restringidos los despidos de personal y por alguna empresa en particular; pero en general, puede decirse que no ha tenido una presencia importante.

En cuanto a la subcontratación, sí tiene importancia, sobre todo en la metalmecánica. A pesar de ello, se ha visto limitada por la falta de desarrollo de un sistema de talleres especializados y confiables, y las empresas sólo acuden a ella cuando no pueden hacerlo por sí mismas; los programas de desarrollo de proveedores son aún incipientes. Este proceso puede crecer fuertemente en la metalmecánica, como consecuencia de la tendencia a especializarse horizontalmente, que parece afianzarse a nivel mundial, no obstante lo cual, por el momento, no parece tener un efecto importante sobre el nivel de empleo en las empresas, ni sobre las estrategias de la gerencia. El fenómeno de la subcontratación tal como aquí se describe, parece haber alcanzado características similares para la metalmecánica nacional y latinoamericana, transformándose en una característica común a los procesos de desarrollo en ésta área.

- e) La participación laboral y la calidad de vida en el trabajo, han experimentado una elevación a lo largo de estos procesos y dentro de ciertos límites tanto en las empresas activas, como en las reactivas que implementaron círculos de calidad, la participación laboral ha aumentado, ya sea participando crecientemente en el control de la calidad, o en la generación de sugerencias y detección de problemas.

En otros casos los propios trabajadores están autorizados a parar la línea al detectar una falla. Esta participación limitada en

muchos casos, genera un mejoramiento de las relaciones laborales y una satisfacción explícita de los trabajadores individuales. Por lo general, los sindicatos no participan en estas experiencias.

La puesta en marcha de programas de entrenamiento sistemático y continuo en las empresas activas, refuerza este proceso y abre la puerta para un enriquecimiento creciente de la mano de obra. Debe señalarse que aun en las empresas mas avanzadas, los grupos de participación están conformados por personal jerárquico y trabajadores, sin dejar a estos últimos la plena responsabilidad por el funcionamiento del grupo. Ello se debe a la actitud recelosa de la gerencia ante la posibilidad de ceder más poder a los trabajadores y al escaso nivel de calificaciones existentes, que impide a los operarios manejar autónomamente un sistema de análisis y mejora continua de procesos técnicos.

Cuadro 4

**Efectos de la modernización sobre la fuerza de trabajo**

Nivel de empleo	Se eleva por el aumento de la participación de la firma en el mercado	Se eleva por el aumento de la participación de la firma en el mercado
Calificaciones	De mayor nivel y multifunciones	De nivel intermedio y con escasa polivalencia
Participación del Trabajo	Reducción de niveles jerárquicos y involucramiento del trabajador en tareas técnicas	Pirámide jerárquica más pronunciada con mayor división de tareas. Sin participación obrera en tareas técnicas
Autonomía	Algo mayor por la participación en grupos de sugerencias, círculos de calidad, mantenimiento y por el acceso a mayor información	Escasa, con un bajo acceso a la información
Calidad de vida	Se eleva por la mayor participación y uso de equipos computarizados que brindan más seguridad	Mejora la seguridad física por el uso de equipos automatizados

La introducción de equipos automatizados ha influido para mejorar la calidad de vida en el trabajo, tratando de evitar tareas riesgosas y obligando, a través del control de las variables en la

preparación de las máquinas, a un enriquecimiento de la función del operador. Considerando el bajo nivel de calificaciones del que partieron la mayor parte de las empresas, la introducción de maquinaria automatizada obligó a mejorar la calificación de los operadores y constituyó sin duda una elevación de sus conocimientos.

### **7. La opción de la flexibilización interna, como una alternativa menos perjudicial**

La alternativa de flexibilización interna o funcional, que predominó en las empresas estudiadas parece ser, dentro de las distintas formas que adopta la flexibilización del trabajo, la única que deja un espacio para la coincidencia de intereses entre la gerencia y los trabajadores organizados. Al menos no tiene ciertas desventajas de la flexibilidad externa, como la falta de seguridad y continuidad en el empleo, de los pagos no salariales y de la desigualdad en la remuneración. Adicionalmente, no desestimula el entrenamiento del personal, elemento que lleva, en la flexibilidad externa, a la discontinuidad de la relación laboral. Al mantenerse el nivel de empleo constante, no se reduce la afiliación sindical y el gremio conserva su poder de negociación frente a la dirección.

Se ha dicho también que dado el contexto de escasez de calificación, bajos salarios y ausencia de relaciones conflictivas obrero-patronales, se ha favorecido el desarrollo de esta flexibilidad interna en

los casos estudiados. El hecho de que existiera una fuerte dinámica tecnológica a nivel de rama, impulsando cambios en procesos y productos, ha sido un elemento que ha contribuido originalmente a esta estrategia. Un bajo efecto de desocupación ha sido el resultado en estos casos de la adopción de la flexibilidad funcional, elemento además favorecido por el crecimiento que tuvieron en el mercado las firmas estudiadas.

En este contexto, se ha dicho que las calificaciones se elevaron dentro de ciertos límites, teniendo un pronóstico más favorable las empresas activas, debido a su política explícita de mejoramiento de su personal. La calidad de vida en el trabajo también mejoró, por la introducción de maquinaria automatizada que aumentó la seguridad física y por la acción de los círculos de calidad que contribuyeron a implantar mejoras de la situación en el taller. La mayor participación, aún con sus limitaciones, también se reveló como una mejora en la calidad de vida en el trabajo y en la satisfacción expresada por los propios entrevistados. Desde este punto de vista, la flexibilidad funcional adoptada parece haber favorecido la situación de la mayor parte de los trabajadores.

No obstante lo expuesto, el introducir la polifuncionalidad y rotación de los operadores puede potencialmente afectarlos al desvincular la carga de trabajo asociada a un puesto, de la remuneración. En la medida en que la función se enriquece incorporando tareas nuevas y aumenta la capacidad de decisión del trabajador y de intervención sobre

el proceso, sus responsabilidades tienden a hacerse más difusas y menos susceptibles de ser precisadas en un contrato colectivo, lo cual puede llevar a un sobreesfuerzo no remunerado. Adicionalmente, en tanto prevalezca la integración horizontal sobre la vertical, puede simplemente ensancharse el espectro de conocimientos del operador, sin que se enriquezca su calificación.

Si esto es así y no se esperan cambios en el nivel del salario, en la oferta de calificaciones y en la paz laboral hacia dentro de las unidades productivas, es posible que las experiencias de flexibilidad funcional tiendan a generalizarse; salvo quizás en ramas que, como el calzado y confección, tradicionalmente se han apoyado en la flexibilidad numérica. La forma que adquirirá esta flexibilidad funcional respecto a sus efectos sobre la fuerza de trabajo, parece aún abierta a las estrategias laboral y de la dirección.

En un contexto donde cada vez el estado tiene menos que decir en la regulación de las relaciones privadas, las estrategias de los actores involucrados parecen tener una importancia central en el sesgo que toman los procesos de cambio. La gerencia ha impuesto hasta el momento en todos los casos de modernización estudiados, su estrategia, ante la actitud pasiva de la organización sindical. El mejoramiento continuo de la situación de los trabajadores en el futuro, en el contexto de una difusión mayor de la flexibilidad funcional, dependerá de la capacidad sindical de generar una estrategia alternativa que lleve a una

profundización de la integración vertical del trabajo, de la participación de los trabajadores en las decisiones y en los beneficios de las mejoras en la productividad.

## **CAPITULO IV**

### **CRITERIO DE TRABAJADORES Y ABOGADOS LITIGANTES ESPECIALIZADOS EN EL AREA LABORAL EN RELACION A EL IMPACTO DE LA FLEXIBILIZACION DEL TRABAJO Y DEL DERECHO DEL TRABAJO, SOBRE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.**

#### **1. PRESENTACION**

En el presente capítulo se perseguirá fundamentalmente recoger el criterio de trabajadores y de Abogados litigantes, especializados en el Derecho del Trabajo, en relación al impacto que la flexibilización del trabajo y del Derecho del Trabajo puede tener sobre la permanencia de las relaciones o contratos individuales de trabajo. Con un muestreo realizado sobre un universo de veinte muestras, se perseguirá comprobar las hipótesis sustentadas como base de la presente monografía y al mismo tiempo se perseguirá confirmar algunas de las tesis expuestas con mayor énfasis en el contenido de este trabajo.

La encuesta realizada en el ámbito de las relaciones laborales en general, permitirá obtener valiosas conclusiones que por un lado confirmarán verdades conocidas y por otro lado colocarán en evidencia la verdadera y única finalidad de la corriente flexibilizadora sobre el Derecho del Trabajo en general, para ir aterrizando en el impacto particular que sobre el principio de estabilidad puede tener la flexibilización de las normas de trabajo materializadas en ley. Dentro

de los datos recogidos, se podrá advertir por medio de la evaluación de los mismos, el efecto suprimente que la corriente relacionada puede llegar a alcanzar en Guatemala, a extremo de suprimir todo el actual andamiaje legal del Derecho del Trabajo, incluyéndose dentro de esto su naturaleza, sus principios y características ideológicas y su regla de interpretación. Con el presente capítulo se podrá corroborar finalmente que las relaciones de trabajo en Guatemala, van camino a convertirse en relaciones de carácter privado que terminarían convirtiendo el contrato individual de trabajo, en un contrato eminentemente civil.

## **2. ENCUESTA**

### **FUENTE:**

**Veinte muestras dirigidas a diez trabajadores y diez Abogados litigantes especializados en al área laboral.**

**MODELO DE BOLETA DE ENCUESTA**

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

**BOLETA DE ENCUESTA**

**TRABAJO DE TESIS:**

**"LA FLEXIBILIDAD DEL TRABAJO Y  
DEL DERECHO DEL TRABAJO, UNA  
AMENAZA EN LA ESTABILIDAD EN EL  
EMPLEO".**

**SUSTENTANTE:**

**RONAL RODOLFO DIAZ DIEGUEZ**

Trabajo previo y necesario para sustentar el examen general público de tesis, para optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y a los títulos de Abogado y Notario.

---

**INSTRUCCIONES:**

La presente encuesta está dirigida a trabajadores y a Abogados litigantes, especializados en el área laboral, con el objeto de conocer su criterio en relación al impacto de la flexibilización del trabajo y del Derecho del Trabajo sobre la estabilidad en el empleo.

Debe responder en los espacios en blanco con una X en la opción que se estime correcta.

**I. INTERROGANTES:****1. CALIDAD DEL ENCUESTADO:**

TRABAJADOR      ABOGADO LITIGANTE ESPECIALIZADO EN EL AREA LABORAL

2. Considera usted que la estabilidad en las relaciones o contratos de trabajo, garantiza la permanencia del trabajador en el empleo:

SI

NO

3. Considera usted que la legislación de trabajo guatemalteca, regula de manera correcta lo relativo a garantizar la permanencia del trabajador en el empleo:

SI

NO

4. Considera usted que para garantizar la estabilidad dentro de los contratos de trabajo, será suficiente el capítulo del Código de Trabajo que establece la figura del despido injusto y la indemnización por tiempo de servicio:

SI

NO

5. Considera usted necesario que se reforme el Código de Trabajo, para crear la figura de la reinstalación para todos los casos en que se reclame el despido injustificado:

SI

NO

6. Considera usted que imponer el derecho de reinstalación en la ley, contribuiría a efectivizar el respeto por la estabilidad dentro de los contratos de trabajo:

SI

NO

7. Cómo considera usted a la legislación de trabajo guatemalteca:

PROTECCIONISTA:

PROTECTORA DEL TRABAJADOR:

8. Considera usted que la flexibilización de las normas de trabajo, tiende a suprimir el principio de la estabilidad en las relaciones de trabajo:

SI

NO

9. Considera usted que debe liberalizarse el carácter protector de las normas laborales:

SI

NO

10. Considera usted que la flexibilidad del Derecho del Trabajo, puede conducir a la creación de empleos para los trabajadores desempleados:

SI

NO

RRDD/198.

## II. EVALUACION.

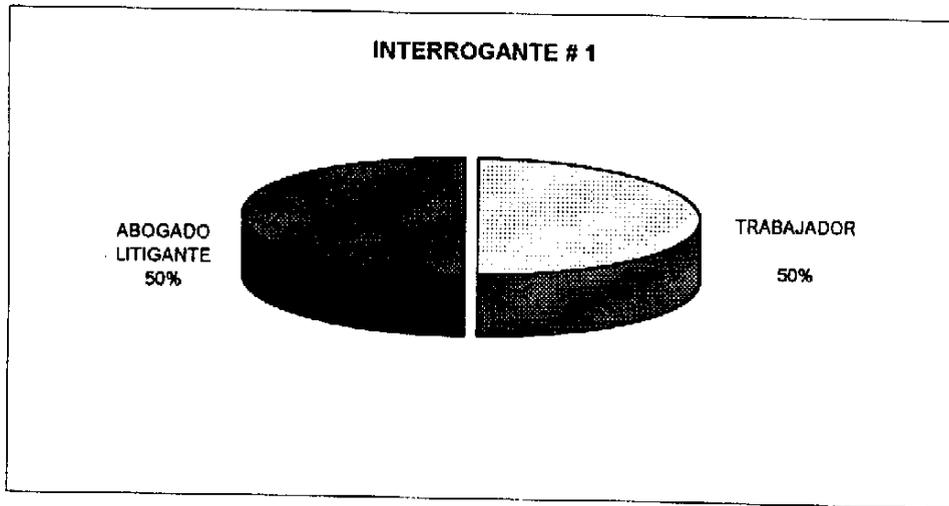
1. En relación a la interrogante número uno, su resultado permite establecer que el 50% de encuestados, tiene la calidad de trabajador, mientras que la otra proporción tiene la calidad de Abogados litigantes, expecializados en el área laboral.
2. En relación a la interrogante número dos, su resultado es de mucha importancia, pues el 100% de los encuestados confirma que el principio de estabilidad es precisamente el mecanismo que permite garantizar la indefinidad o durabilidad de las relaciones de trabajo, por medio de aparecer como se concibe en la legislación guatemalteca, sujetando al trabajador y al patrono a la celebración de contratos o relaciones de trabajo por tiempo indefinido.
3. En relación a la interrogante número tres, su resultado permite establecer que aunque la legislación de trabajo en nuestro país obligue a las partes a celebrar relaciones o contratos de trabajo por tiempo indefinido, no resulta totalmente efectivo tal mecanismo, pues en ese sentido se manifestó el 80% de los encuestados, en relación a opinar que la legislación laboral no regula de manera correcta lo relativo a mantener la permanencia en el empleo, en sentido contrario se manifestó el 20% de los encuestados.

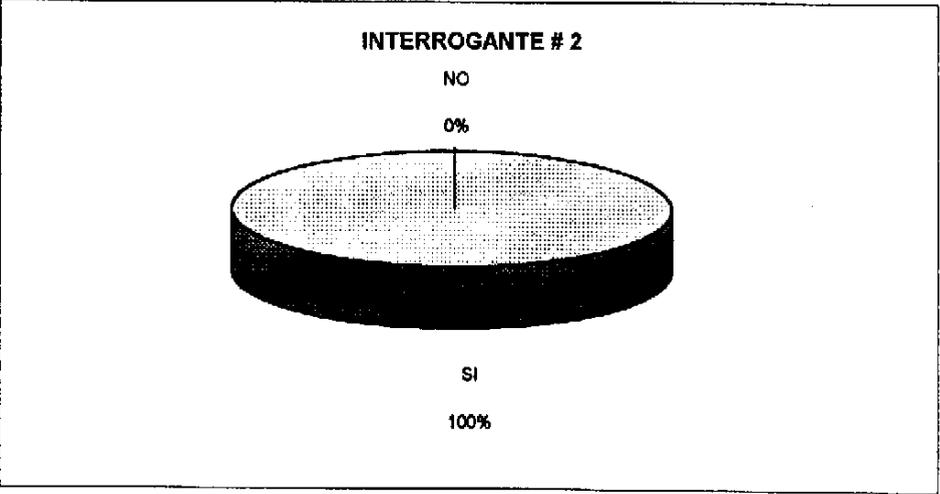
4. En relación a la interrogante número cuatro, su resultado permite establecer que el 75% de los encuestados sostiene que la figura del despido injusto y la de la indemnización por tiempo de servicio, no constituyen suficientes disuasivos, que obliguen a los patronos a tener que respetar la estabilidad de sus trabajadores en el empleo, aunándose a esto que en la práctica se deja entrever una violación sistemática de las normas que garantizan los contratos por tiempo indefinido, prueba de ello la gran cantidad de terminaciones ilegales de contratos de trabajo que se producen todos los días, en sentido contrario opinó el 25% de los encuestados.
  
  5. En relación a la interrogante número cinco, su resultado es de enorme trascendencia pues el 90% de los encuestados considera procedente reformar el Código de Trabajo, para establecer la figura genérica de la reinstalación, que sería aplicable en todos los casos de terminación injustificada de los contratos individuales de trabajo, es decir que el fallo a dictarse por juzgado de trabajo, en un juicio en donde se reclame despido injustificado, sería relativo a comprobar si no existió justificación para despedir y ordenar consecuentemente la reinstalación del trabajador, en el mismo puesto y en las mismas condiciones que venía desempeñándose, sólo el 10% de los encuestados se manifestó contrario a que deba de extenderse la figura de la reinstalación que actualmente es exclusiva para ciertos y determinados casos.
-

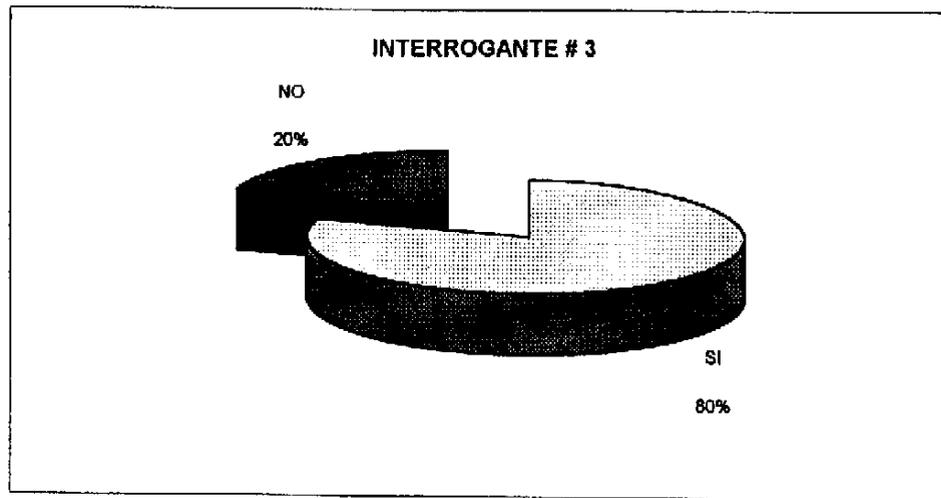
6. En relación a la interrogante número seis, su resultado es también importante puesto que el 90% de los encuestados no obstante a encontrarse de acuerdo como ya se señaló con anterioridad a que debe insertarse la figura genérica de la reinstalación, opina que lo mismo no contribuiría a evitar los despidos ilegales que atentan contra la estabilidad, lo que permite concluir en que existe una profunda desconfianza hacia los patronos por el consuetudinario incumplimiento de la ley que a lo largo de los años han observado. Sólo el 10% de los encuestados se manifestó contrario a lo anterior.
  
  7. En relación a la interrogante número siete, su resultado permite establecer que el 100% de los encuestados coincide en considerar a las normas del Derecho del Trabajo, como protectoras del trabajador y no como proteccionistas de éste, cuestión que aunque pareciera semántica, es de mucho detenimiento, puesto que el proteccionismo se da en función de proteger a quien no necesita ser protegido, mientras que el carácter protector de algunas normas de trabajo, existe con la finalidad de robustecer el principio de igualdad jurídica por la naturaleza desigual de las partes que conforman la relación de trabajo, se encuentra diezmado.
  
  8. En relación a la interrogante número ocho, su resultado permite concluir que el 100% de los encuestados, coinciden en que el propósito que persigue la flexibilización de las normas de trabajo, va
-

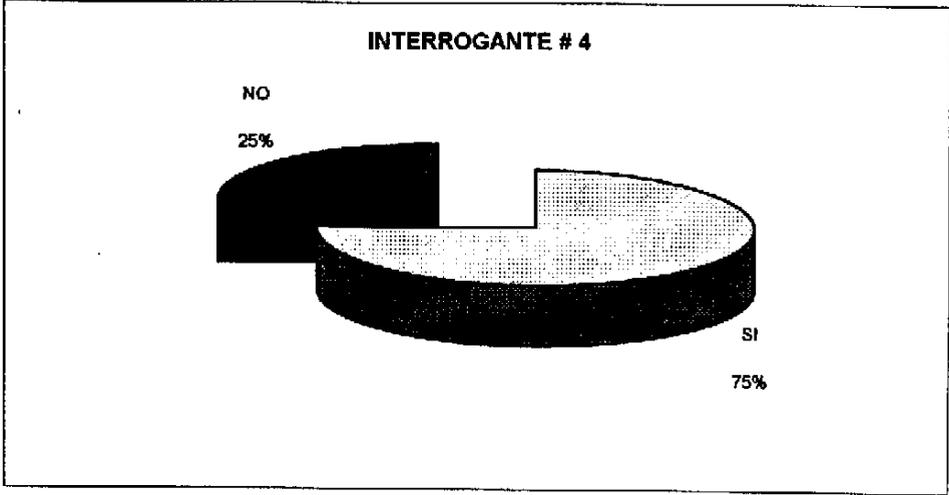
orientado a suprimir la estabilidad, como primer paso para liberalizar el carácter rígido de tales disposiciones.

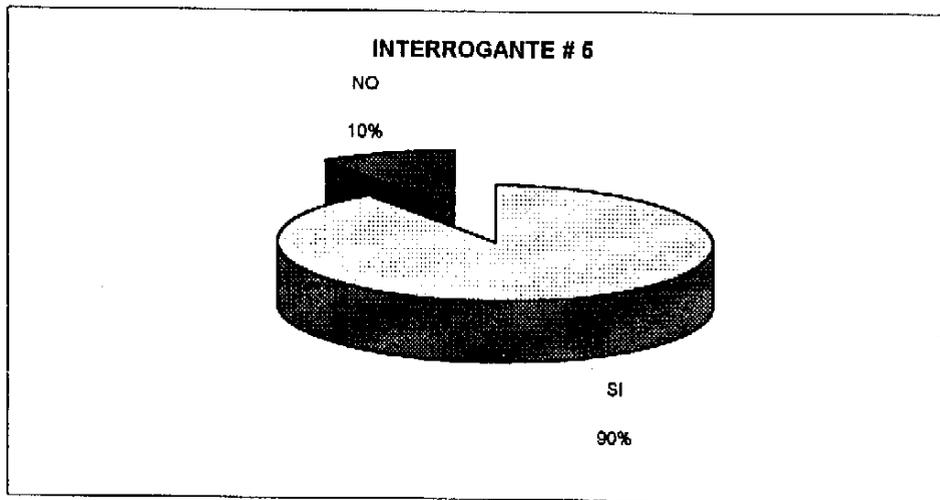
9. En relación a la interrogante número nueve, el resultado permite concluir confirmando algunos extremos discutidos dentro de este trabajo de tesis, relativos a señalar que no debe por ningún motivo permitirse la liberalización del carácter protector de las normas de trabajo, pues podría tener un efecto devastador en la posición económica del trabajador. En ese sentido se manifestó el 100% de los encuestados.
  
10. En relación a la interrogante número diez, su resultado permite confirmar otra de las tesis sustentadas en esta monografía que ha sostenido que la afirmación de los defensores de la flexibilización en cuanto a señalar que la flexibilización del Derecho del Trabajo, pueda conducir a la creación de más empleos que podrían ocupar los trabajadores desempleados es falaz, pues lejos de crear más fuentes de empleo, como ya se comprobó lo que viene a generar es la supresión de la estabilidad y en consecuencia el despido masivo de trabajadores. En ese sentido se manifestó el 100% de los encuestados.

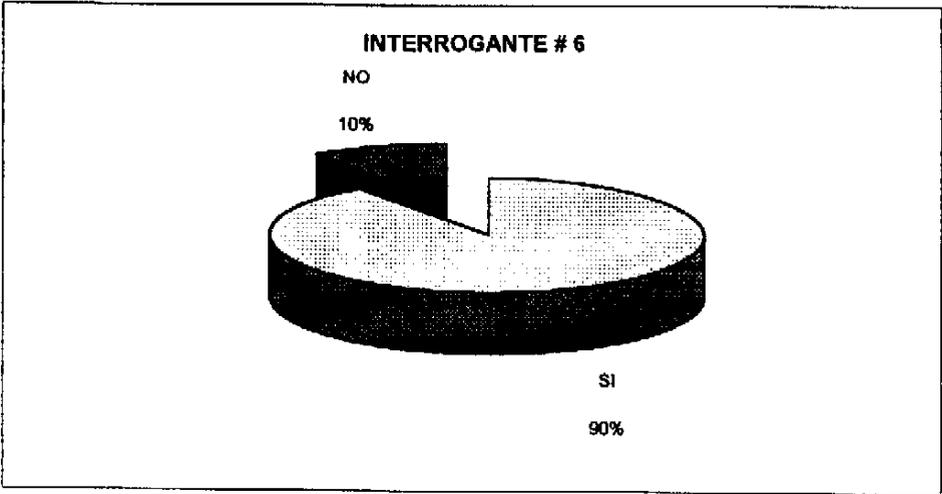


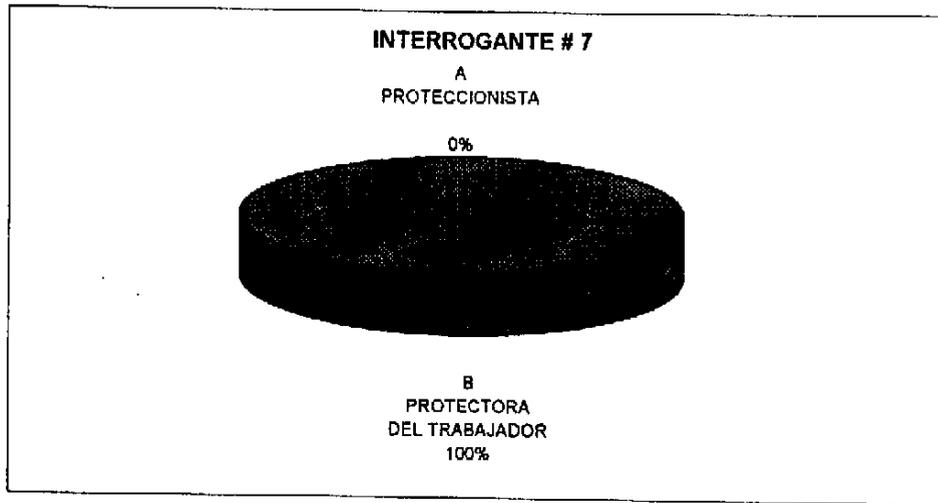




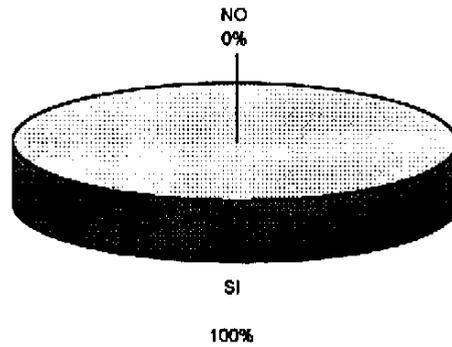




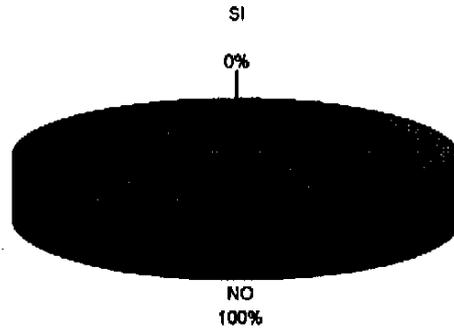




**INTERROGANTE # 8**



**INTERROGANTE # 9**



**INTERROGANTE # 10**

SI

0%



NO  
100%

## CONCLUSIONES

1. Se concluye que es necesario mantener la estabilidad como base de las relaciones de trabajo guatemaltecas.
2. Se concluye en que debe complementarse dentro del Código de Trabajo, lo relativo a mecanismos legales que permitan hacer más efectivo el respeto a la permanencia de los trabajadores en el empleo.
3. Se concluye, en que las sanciones previstas en la ley de trabajo, para castigar la decisión unilateral del empleador expresada por medio del despido injusto, no es disuasivo suficiente que pueda conminar a los patronos a respetar la estabilidad de los contratos de trabajo.
4. Es urgente buscar, la reforma del Código de Trabajo, en relación a crear la figura de la reinstalación genérica, que permita a los Jueces de Trabajo, resolver una vez comprobada la injusticia del despido, ordenar la reinstalación del o de los trabajadores despedidos.

5. Es urgente regular dentro de la legislación laboral, la opción que permita al trabajador elegir entre reclamar por despido injustificado, su pago de indemnización por tiempo de servicio, y el poder reincorporarse a sus labores, por medio de la figura de la reinstalación.
  
6. Se concluye en que el carácter de las normas laborales es protector pues persigue equilibrar de alguna manera la desigualdad natural que existe entre el trabajador y el patrono, dentro de la relación de trabajo.
  
7. Se excluye por falaz, el argumento expresado por los patronos y demás sostenedores de la corriente flexibilizadora, de que el Derecho de Trabajo, es proteccionista, pues de conformidad con lo establecido en la doctrina y en la ley, sólo puede tener carácter proteccionista el andamiaje legal que tienda a proteger sobredimensionadamente, a quien no lo necesita, y no como en el presente caso de estudio en que el carácter protector de algunas normas de la legislación laboral, sólo persigue equilibrar la relación que por naturaleza es desigual entre las partes.
  
8. Se concluye que la flexibilización de las relaciones de trabajo y del Derecho del Trabajo, busca suprimir todos los derechos establecidos en las normas de trabajo como mínimos, para permitir darle paso a la implantación de reducción de jornadas, pago de

salarios máximos, y en fin colocar el control de la relación de trabajo en manos del patrono.

9. Se concluye en que la flexibilización de las normas de trabajo y del Derecho del Trabajo, podrían generar un alto índice de desempleo, como consecuencia de que desaparecería la figura del despido injustificado, y el empleador podría producir terminación de los contratos de trabajo en todo momento, sin que se prevea responsabilidad alguna para él.
  
10. En conclusión, la implementación dentro de la ley, de cualquier tipo de flexibilidad, constituye una amenaza, no sólo para la estabilidad de las relaciones de trabajo, sino para el Derecho del Trabajo en general, al que incluso podría desvirtuársele su carácter rígido y por ende su naturaleza de ser actualmente una rama del Derecho Público.

## BIBLIOGRAFIA

### AUTORES EXTRANJEROS:

- A. De la Cueva, Mario. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa, S.A. Quinta Edición, México, 1968.
- B. De Ferrari, Francisco. DERECHO DEL TRABAJO. Ediciones de Palma Segunda Edición Buenos Aires, Argentina. 1977.
- C. Lacabana, Miguel Angel. LA DOCTRINA DE LA FLEXIBILIZACION DEL DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Ildis. Buenos Aires, Argentina, 1995.

### TESIS:

- A. Campos Moraga, Juan Eladio. LA ESTABILIDAD EN EL DERECHO DEL TRABAJO GUATEMALTECO. 1975.
- B. Cardona Zacarias, Herlindo Adalberto. EL DERECHO QUE LE ASISTE A LOS TRABAJADORES A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO. 1977.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
BIBLIOTECA CENTRAL

**DICCIONARIOS:**

- A. Cabanellas, Guillermo. DICCIONARIO DE DERECHO USUAL. Décima Edición. Editorial Heliaste. Buenos Aires, Argentina, 1976.
  
- B. Ossorio, Manuel. DICCIONARIO DE CIENCIAS JURIDICAS, POLITICAS Y SOCIALES. Editorial Heliaste. Buenos Aires, Argentina. 1987.

**LEGISLACION:**

- A. Constitución Política de la República de Guatemala.
  
  - B. Código de Trabajo; contenido en el Decreto 1441.
  
  - C. Decreto Legislativo No. 64-92
-