

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

**ANÁLISIS DOCTRINARIO ACERCA DEL IMPACTO
QUE CAUSA LA GLOBALIZACIÓN
EN LAS RELACIONES LABORALES**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

DEBORAH PATRICIA LUCERO REYES

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, abril de 2012

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

ANÁLISIS DOCTRINARIO ACERCA DEL IMPACTO QUE CAUSA LA
GLOBALIZACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES

TESIS

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

DEBORAH PATRICIA LUCERO REYES

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, abril de 2012.

HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Modesto José Eduardo Salazar Diéguez
VOCAL V: Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO: Lic. Marco Vinicio Villatoro López

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

DEDICATORIA

- A DIOS TODOPODEROSO:** Gracias al Señor Jesús, por guiarme en todos los momentos de mi vida y por las bendiciones recibidas.
- A MI PADRE:** Rolando Javier (Q.E.P.D.), quien a pesar de su ausencia física, me acompaña y me cuida en cada paso que doy.
- A MI MADRE:** Ulhvia Eneyda, por su paciencia, entrega, comprensión, sacrificio, abnegación, consejos, pero sobretodo por su amor.
- A MIS HERMANITAS:** Rebeca y Cindy por su apoyo y amor, y porque a pesar de todo siempre están presentes.
- AL AMOR DE MI VIDA:** José Rodolfo, porque ha sido su inmenso amor, gracias a su comprensión y apoyo incondicional.
- A MIS ABUELITOS:** Olimpia y Eliseo, por su amor, paciencia y apoyo.
- A MIS TÍOS Y PRIMOS:** Por su apoyo y cariño.
- A LAS JUEZAS:** Amparo Rivas, Gloria López, Irma Valdes, Benicia Contreras y Rosa María López Yumán; por sus enseñanzas como profesionales y como mujeres.
- A MI UNIVERSIDAD:** La Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. Derecho del trabajo.....	1
1.1. ¿En qué consiste desde el punto de vista histórico la idea y concepto de trabajo?.....	1
1.2. ¿Cuáles son los elementos que integran el concepto de trabajo?.....	2
1.3. ¿Qué es el trabajo?.....	3
1.4. ¿Cuál es el objetivo a que tienden las normas del trabajo?.....	4
1.5. Principio de igualdad y el derecho del trabajo:.....	5
1.6. ¿En qué consiste la prohibición de hacer diferencias del derecho de trabajo?.....	5
1.7. ¿Qué es el trabajador?.....	6
1.8. ¿Cuáles son las características esenciales para que sean trabajadores de confianza?.....	6
1.9. ¿Qué es el patrono?.....	6
1.10. ¿En qué consiste el patrono intermediario?.....	7
1.11. ¿Qué se entiende por relación de trabajo?.....	7
1.12. ¿Qué es contrato individual de trabajo?.....	7
1.13. ¿Qué es el salario?.....	7
1.14. ¿Cuáles son las formas de fijar el salario?.....	8
1.15. ¿Cómo se integra el salario?.....	8
1.16. ¿Qué es el salario mínimo?.....	9
1.17. ¿Cómo pueden ser los salarios mínimos y en qué consisten?.....	9
1.18. ¿Cuál es la aplicabilidad de los salarios mínimos generales?.....	9
1.19. ¿Cuál es la aplicabilidad de los salarios mínimos profesionales?.....	10
1.20. ¿Quiénes son los que fijan los salarios mínimos?.....	10
1.21. ¿En qué consiste el cobro del salario?.....	10
1.22. ¿En qué caso se podrá embargar los salarios de los trabajadores?.....	13
1.23. Los beneficios del trabajador a que tendrán derecho.....	13
CAPÍTULO II	
2. Contrato de trabajo.....	15
2.1 Conceptos generales.....	15
2.2 Características de las normas jurídicas.....	16
2.3. Clasificación de las normas jurídicas.....	17
2.4. Jerarquía de las normas jurídicas.....	18
2.5. Colisión de normas.....	20
2.6. Fuentes del derecho.....	21

	Pág.
2.7. Clasificación de los contratos.....	23
2.8. Derecho del trabajo.....	24
2.8.1 Fuentes del derecho de trabajo.....	25
2.9 Código de trabajo.....	27
2.9.1 ¿Qué fuerza tienen las normas laborales?.....	27
2.9.2 ¿Qué límites generales pone el código de trabajo a los empleadores?.....	28
2.9.3 ¿Puede el trabajadores renunciar a sus derechos laborales?.....	28
2.10. El contrato individual de trabajo.....	29
2.10.1. ¿Qué es un contrato de trabajo?.....	29
2.11. Características del contrato de trabajo.....	29
2.12. Relaciones del derecho de trabajo con otras disciplinas.....	30
2.13. Evolución histórica del trabajo.....	31
2.13.1. Roma Clásica.....	32
2.13.2. Edad Media.....	33
2.13.3. Edad Moderna.....	35
2.13.4. El derecho del trabajo en América.....	36
2.13.5. Internacionalización del derecho del trabajo.....	37

CAPÍTULO III

3. El término del contrato de trabajo.....	39
3.1 ¿En qué casos puede terminarse el contrato de trabajo?.....	39
3.1.1 Mutuo acuerdo de las partes.....	39
3.1.2 Renuncia del trabajador.....	39
3.1.3 Muerte del trabajador.....	40
3.1.4. Vencimiento del plazo convenido.....	40
3.1.5. Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.....	40
3.1.6 Caso fortuito o fuerza mayor.....	40
3.2. Despido del trabajador por faltas cometidas.....	41
3.3. ¿Puede ser despedido un trabajador sin que haya cometido falta?.....	43
3.4. El finiquito.....	44
3.5. Pago las indemnizaciones por término de contrato.....	45
3.6. Estabilidad laboral.....	46
3.6.1. Concepto de estabilidad laboral.....	46
3.7. Fundamento y finalidad.....	48
3.8. Antecedentes.....	48
3.9. Clases o formas de estabilidad laboral.....	51
3.10. Naturaleza y fundamento de la estabilidad laboral.....	57

	Pág.
3.10.1 Consideraciones generales.....	57
3.11. Fundamento socioeconómico.....	58
3.12 Fundamento jurídico.....	60
 CAPÍTULO IV 	
4. Globalización.....	63
4.1. La mundialización o globalización de la economía.....	63
4.2. Aproximación teórica.....	65
4.3. Las inversiones directas.....	69
4.4. La inversión directa por sectores.....	71
4.5. Principales países inversionistas.....	73
4.6. Áreas receptoras de inversión directa.....	75
4.7. La globalización y sus características.....	76
4.8. Características de la globalización de la economía.....	79
4.9. Diferentes aspectos de la internacionalización de las empresas.....	81
4.10. Entorno económico de la internacionalización de la empresa.....	83
4.11. Influencias de la globalización en la región.....	84
4.11.1. Características de la globalización.....	87
4.12. El consumismo en tiempos de globalización.....	93
4.13. Consumismo global.....	94
4.14. La globalización en Latinoamérica.....	95
CONCLUSIONES	99
RECOMENDACIONES	101
BIBLIOGRAFÍA	103

INTRODUCCIÓN

La presente tesis tiene como finalidad estudiar la globalización y su incidencia en la terminación en los contratos de trabajo, además establecer por qué a consecuencia de este fenómeno muchas empresas no soportan la competencia que se deriva tanto nacional como internacionalmente, por lo que se ven obligadas a reducir personal o llegar al punto de verse en la necesidad de cerrar las empresas, por lo que con este acto se pierde mano de obra calificada para la empresa y el trabajador se queda sin un ingreso para poder solventar las necesidades básicas para él y su familia. Como hipótesis se indica que el problema que se presenta con la globalización es el cierre de pequeñas y medianas empresas que no pueden competir con grandes transnacionales por lo que se ven en la necesidad de cerrarlas o en el mejor de los casos reducir el personal.

Los objetivos de la presente investigación se centran en analizar los efectos de la globalización de los mercados en la terminación de los contratos de trabajo y desarrollar técnicas que puedan ser empleadas tanto por trabajadores como por empleadores para que los efectos que produzca la terminación de los contratos sea mínima. El supuesto en la presente tesis es que la falta de una política salarial competitiva hace que los trabajadores tengan que estar en una búsqueda constante de un mejor empleo y la violación de los principios constitucionales en materia laboral, por parte de los empleadores, repercute en un alto índice de desempleo.

El trabajo de tesis comprende cuatro capítulos. El primero trata sobre todo lo referente al derecho del trabajo; en el segundo se estudia y analiza lo relativo al contrato de trabajo y sus requisitos; en el tercero se estudia las diversas maneras que existen para dar por terminado el contrato laboral; y el cuarto trata de explicar cómo la globalización afecta a los contratos de trabajo y su influencia en la terminación de los mismos. Para el trabajo de investigación se utilizó la teoría científica social, la cual es otra característica de la lógica y la racionalidad de la investigación científica. La ciencia tiene como objetivo ir más allá de la observación y de las mediciones de una investigación determinada, es decir, se interesa por reunir las observaciones, desarrollar explicaciones por asociaciones y construir teorías.

Como métodos para efectuar la investigación, se utilizaron el inductivo con el cual se hace un análisis de hechos particulares dentro de la investigación respectiva, lo que se interrelaciona, y por tanto, se llegó a conclusiones generales; y el método deductivo para apreciar los hechos que surgieron en la investigación, así mismo se practicó silogismos sobre las observaciones realizadas que necesariamente llegaran a conclusiones particulares y las mismas son consecuencia que surgen de la deducción.

Del estudio del tema investigado puede afirmarse con certeza, que fuera de las conclusiones generales, también se arribó a conclusiones específicas que se reflejan en las conclusiones y recomendaciones que se consignaron.

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

1.1. En qué consiste desde el punto de vista histórico la idea y concepto de trabajo

La idea y concepto de trabajo varían de acuerdo con los distintos regímenes económicos de cada país, pero coinciden esencialmente quienes pretenden justificar el trabajo subordinado, en la intención de someter al trabajador y dar base a las ganancias y a los pretendidos derechos del patrono. El desarrollo económico alcanzado y la capacidad de los trabajadores, hacen posible que además de participar en las utilidades, intervengan en la dirección y administración de la empresa.

Una idea fundamental identifica al trabajo con el esfuerzo que realiza una persona; o sea, que todo trabajo implica llevar a cabo un esfuerzo, que debe tener alguna repercusión en el orden económico; y en alguna medida satisfacer una necesidad.

De acuerdo con Proudhon la facultad de trabajo distingue al hombre de la bestia y tiene su fondo en las profundidades de la razón. Palabras que hacen derivar que no existen dos campos distintivos del trabajo material e intelectual, pues todo trabajo material al ser realizado por la persona encuentra su causa, motivo y justificación en la razón; así como la labor intelectual, para ser trascendente implica la realización de un esfuerzo material.

Ahora bien, el concepto de trabajo obliga a tener en cuenta tanto su repercusión en el orden económico como la protección jurídica que debe otorgársele, es decir, que el trabajo como actividad y esfuerzo, constituye el centro de las preocupaciones de este derecho y, es innegable su repercusión en el ámbito económico como también su trascendencia en el campo jurídico. El trabajo es una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactores y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación.”

1.2. Cuáles son los elementos que integran el concepto de trabajo

- a) El trabajo es una condición de existencia del hombre. La persona puede dedicarse al desarrollo de la profesión, industria, comercio, o cualquier otra actividad que más le acomode, siempre y cuando no este impedido por determinación judicial, no se perjudiquen derechos de terceros, no se viole una resolución de gobierno dictadas en términos de ley o no se ofendan los derechos de la sociedad.

- b) El trabajo tiene como objeto crear satisfactores para atender necesidades. Frente al imperativo de buscar estos medios en la búsqueda de crear necesidades para aprovechar los aparentes satisfactores, el hombre requiere del trabajo como único medio para sostener la economía y los recursos necesarios que la civilización va generando.

- c) El trabajo es objeto de protección jurídica. Esta protección se otorga de acuerdo con la naturaleza del trabajo y atendiendo al carácter del trabajador. Igualmente debe preservarse la dignidad de este, considerada como necesidad de respeto a su persona y proporcionarle los medios necesarios para la elevación del nivel cultural, social y material, propios y de la familia.

1.3. Qué es el trabajo

El trabajo es una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactores y resulta tutelado por el Estado cuando existe relación jurídica de subordinación.

Actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio público o privado.

El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Para Krotoschi el derecho del trabajo esta constituido por los principios y las normas jurídicas, destinadas a regir la conducta humana en un sector determinado de la vida social, el que se limita a trabajo prestado por trabajadores, al servicio de empleadores, comprendiendo todas las consecuencias que nacen de esta relación. El derecho del trabajo esta constituido por las instituciones y normas jurídicas que regulan la relación

entre trabajadores y empleadores, ampliando su ámbito a diversos aspectos que tienen su origen en la relación de trabajo. Para Guillermo Cabanellas el derecho del trabajo tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente a trabajo subordinado y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas, derivadas de la actividad laboral dependiente. Para Mario de la Cueva el derecho del trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital.

1.4. Cuál es el objetivo a que tienden las normas del trabajo

La finalidad del derecho del trabajo está comprendida en la idea de respeto a la dignidad del trabajador. Su objeto primario es el equilibrio entre los factores de la producción, patrono y trabajador.

La idea del trabajo como un derecho y un deber social. Este principio equivale a la muerte del individualismo radical del sistema capitalista, para el cual el hombre no tiene derechos contra la sociedad, ni esta contra aquel, pues dado su enunciado, la fórmula conduce al derecho de los hombres, a que la sociedad y concretamente su economía, crearán las condiciones que garantizarán a la persona humana la posibilidad de cumplir su deber de realizar un trabajo útil para bien de ella misma, de su familia y de la sociedad a la que pertenece.

La norma posee una significación fundamental, porque la relación de trabajo no es, ni puede ser, una enajenación de la persona, y porque no podrá tener por efecto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, sino por lo contrario, en toda relación de trabajo, la libertad debe continuar siendo el atributo esencial de la persona del trabajador.

1.5. Principio de igualdad y el derecho del trabajo

Las ideas de libertad e igualdad van de la mano pues la igualdad sin la libertad no puede existir y esta no florece donde falta aquella. La idea de igualdad posee significaciones particularmente fuertes en el derecho del trabajo, al grado de que hay momentos en los que se imagina que al lado de los anhelos de los trabajadores hacia una existencia decorosa es la idea-fuerza que impulso a los hombres a la batalla por nuestro estatuto y que continua siendo uno de los factores más poderosos para su integración.

1.6. En qué consiste la prohibición de hacer diferencias del derecho del trabajo.

Consiste en el principio de la igualdad de tratamiento para los trabajadores en lo que concierne al trabajo, no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

1.7. Qué es el trabajador

Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

1.8. Cuáles son las características esenciales para que sean trabajadores de confianza

La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto, y son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan el carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrono dentro de la empresa o establecimiento.

En efecto, debe hablarse de empleados de confianza cuando está en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores.

1.9. Qué es el patrono

Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

1.10. En qué consiste el patrono intermediario

Son las empresas establecidas que contratan trabajo para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, por lo que no serán considerados como intermediarios sino como patronos y por lo tanto son solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

1.11. Qué se entiende por relación de trabajo

Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le de origen; la presentación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

1.12. Qué es contrato individual del trabajo

Es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

1.13. Qué es el salario

Es la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo.

1.14. Cuáles son las formas de fijar el salario

El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, se especificará la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrono en su caso proporciona para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador.

1.15. Cómo se integra el salario

Se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

El salario debe ser un factor remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de la ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos. A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

1.16. Qué es el salario mínimo

Es la cantidad menor que debe recibir el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.

1.17. Cómo pueden ser los salarios mínimos y en qué consisten

Podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas.

1.18.Cuál es la aplicabilidad de los salarios mínimos generales

Los salarios mínimos regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales.

1.19. Cuál es la aplicabilidad de los salarios mínimos profesionales

Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.

1.20. Quiénes son los que fijan los salarios mínimos

Una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula.

El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.

1.21. En qué consiste el cobro del salario

El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrono.

El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionados al monto del salario que se pague en efectivo.

Es nula la cesión de los salarios a favor del patrono o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé.

La obligación del patrono de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta ley.

El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios.

Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto.

El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrono, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

Los descuentos en lo salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

- I. Pago de deudas contraídas con el patrono por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrono, sin que pueda ser mayor del 35% del excedente del salario mínimo.
- II. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes de préstamos. Banco de los Trabajadores, cuando las empresas estén afiliadas.
- III. Pago de cuota sindical, asociación solidarista y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta y cinco por ciento del excedente del salario mínimo.
- IV. Pago de pensiones alimenticias a favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente. Este puede ser hasta el 50% del salario.

V. Otros que determine la ley.

1.22. En qué caso se podrá embargar los salarios de los trabajadores

Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo en caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de las personas a las que el trabajador esté obligado a prestar alimentos y por embargo por razón de prestamos u otro mediante orden judicial.

Los patronos no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo.

1.23. Los beneficios del trabajador a que tendrán derecho

Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.

Queda prohibido en los centros de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego y de azar y de asignación. Esta prohibición será efectiva en un radio de cuatro kilómetros de los centros de trabajo ubicados fuera de las poblaciones.

Para los efectos de la ley, son bebidas embriagantes aquellas cuyo contenido alcohólico exceda del cinco por ciento.

CAPÍTULO II

2. Contrato de trabajo

2.1. Conceptos generales

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

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

Dentro de la sociedad se puede encontrar numerosas normas, entre las que se enumeran las siguientes:

1. Normas morales;

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

2. Normas religiosas;
3. Normas estéticas;
4. Normas de trato social; y
5. Normas jurídicas, las que integran el ordenamiento jurídico.

2.2. Características de las normas jurídicas

1. Imperatividad, significa que la norma jurídica tiene un carácter obligatorio, vale decir, contiene la necesidad de ser cumplida.
2. Alteridad o sociabilidad, es una norma que se cumple en un contexto social, no es por tanto una que deba cumplirse en el fuero interno como una norma moral.
3. Generalidad, se aplica a todas las situaciones previstas en ella. No se refiere a situaciones específicas.
4. Abstracta, relacionada con la generalidad, se refiere a que exige un determinado modelo de conducta, con lo que pretende reglar una gran variedad de situaciones.
5. Coercibilidad, su cumplimiento puede ser hecho a través de la fuerza por parte de las autoridades públicas.

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

Sin duda que lo que diferencia a la norma jurídica de las otras normas es justamente la coercibilidad. Otros tipos de normas pueden compartir con las normas jurídicas características de imperatividad, alteridad, generalidad o su carácter abstracto, pero lo que ninguna de las otras posee es la coercibilidad.

2.3. Clasificación de las normas jurídicas

- a) Atendiendo a su importancia dentro de la sociedad, en el sentido de que los ciudadanos pueden o no renunciar a ellas, las clasificamos en normas de orden público y de orden privado. Las primeras son aquellas que el ordenamiento jurídico considera de vital importancia para el correcto funcionamiento de la sociedad, por lo que las partes no pueden dejar de cumplir, ni tampoco renunciar a los derechos que ellas confieren. En ese sentido las normas laborales son básicamente de orden privado, desde el momento en que la ley prohíbe a los trabajadores la renuncia a sus derechos. Por otro lado, las normas de orden privado son aquellas que confieren derechos que pueden ser renunciadas por sus beneficiarios. La ley establece una directriz, un modelo que estima más equitativo, pero que otorga a los ciudadanos la libertad de optar entre el derecho que establece la ley y las normas que ellos determinen.
- b) Atendiendo su ámbito de aplicación, se clasifican en normas de derecho público y de derecho privado. Las primeras regulan los poderes e instituciones del Estado, así como sus relaciones con sus súbditos en una relación de superioridad, y las garantías individuales de estos últimos. Por otro lado, las normas de derecho privado regulan las relaciones entre particulares, en una relación de igualdad.
- c) Existen normas generales y especiales. Las primeras son las más habituales, rigen la generalidad de los casos. Las particulares se refieren a situaciones específicas, por los que se aplican en forma preferente a las normas generales. Por otro lado, la norma general tiene una aplicación supletoria, vale decir, si la

norma especial tiene un vacío, debe aplicarse la regla general cuando ésta contiene la solución al conflicto.

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

2.4. Jerarquía de las normas jurídicas

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

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

Las normas jurídicas son las siguientes:

- A) Constitución Política: Es la norma fundamental de la organización política y administrativa, determina quiénes son las autoridades, sus atribuciones y prohibiciones. Establece también las garantías individuales de todas las personas y los mecanismos de defensa de los mismos. Dispone cómo se crean las leyes y de la forma en que se puede modificar la propia Constitución.
- B) Ley: Se puede definirla como norma jurídica general, abstracta y obligatoria, que constituye una declaración de la voluntad soberana establecida en la forma prescrita por la constitución, que manda, prohíbe o permite y que estatuye las bases esenciales del ordenamiento jurídico. Asimismo, las leyes están ordenadas en forma jerárquica, según su naturaleza y conforme lo determina la propia Constitución. Son normas que emanan normalmente del Organismo Legislativo.
- C) Tratados Internacionales: Son normas que tienen su origen en el concierto internacional y que son acordadas por las diversas naciones u organismos internacionales en que son parte los Estados. Requieren para que tengan valor de ley que sean ratificados por los mismos y que sean aprobados por el Organismo Legislativo, cumpliendo las formalidades de ley. En cuanto a los tratados sobre Derechos Humanos, entre los que se incluyen los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo se ha discutido, si dichas normas tienen jerarquía constitucional.
- D) Reglamentos: Son normas dictadas por el Organismo Ejecutivo, que tienen por objeto desarrollar las normas ordinarias emitidas por mandato Constitucional.

2.5. Colisión de normas

Referente al tema, los autores Gaspar Bayón Chacón y Eugenio Pérez Botija dicen: “la colisión de normas se plantea cuando dos normas se contradicen o sus disposiciones son inconciliables. En este caso se debe determinar cuál de ellas es la que prevalece. Para esos efectos, primeramente debemos analizar si se trata de normas de distinta jerarquía o de igual jerarquía.”³

Al efecto se puede realizar la siguiente distinción:

- a) Si se trata de normas de distinta jerarquía, impera la de mayor jerarquía, no pudiendo cumplirse con la norma menor. Sin embargo, en el caso de leyes que colisionan con la Constitución Política de la República, para que deje de cumplirse con la ley inconstitucional, se requiere la declaración de inaplicabilidad por parte de. Corte de Constitucionalidad, de conformidad los artículos 115 y 116 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad.
- b) Si se trata de normas de igual jerarquía, la colisión se soluciona a través del uso de dos criterios:
 - 1. Criterio cronológico: La norma más reciente prevalece sobre la más antigua. Esta figura se conoce como derogación, la cual será expresa, cuando la nueva ley dice expresamente que deroga la antigua, o tácita, cuando la nueva ley contiene disposiciones que no pueden conciliarse con las de la ley anterior. En este caso,

³ Bayón Chacón, Gaspar y Pérez Botija, Eugenio, Manual de derecho del trabajo, Pág. 44

quedan vigentes las leyes anteriores, en todo aquello que no pugna con las disposiciones de la nueva ley. Finalmente expresa que la derogación será total o parcial, dependiendo de la extensión de ella.

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

2.6. Fuentes del derecho

Las fuentes del derecho son las siguientes:

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

Dice el autor Guillermo Cabanellas al respecto: “así pues, las resoluciones y actos administrativos es una fuente importante de derechos, como lo son por ejemplo los Dictámenes de la Dirección del Trabajo o del Servicio de Impuestos Internos, instrumentos que son obligatorios tanto para los funcionarios de los respectivos servicios, como para las personas a quienes afectan.”⁴

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

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

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

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

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

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

⁵ Cabanellas, Guillermo, Ob. Cit., Pág. 35

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

2.7. Clasificación de los contratos

1. El contrato es unilateral cuando una de las partes se obliga para con otra que no contrae obligación alguna; y bilateral, cuando las partes contratantes se obligan recíprocamente.
2. El contrato es gratuito o de beneficencia cuando sólo tiene por objeto la utilidad de una de las partes, sufriendo la otra el gravamen; y oneroso, cuando tiene por objeto la utilidad de ambos contratantes, gravándose cada uno a beneficio del otro.
3. El contrato oneroso es conmutativo, cuando cada una de las partes se obliga a dar o hacer una cosa que se mira como equivalente a lo que la otra parte debe dar o hacer a su vez; y si el equivalente consiste en una contingencia incierta de ganancia o pérdida, se llama aleatorio.
4. El contrato es principal cuando subsiste por sí mismo sin necesidad de otra convención, y accesorio, cuando tiene por objeto asegurar el cumplimiento de una obligación principal, de manera que no pueda subsistir sin ella.
5. El contrato es real cuando, para que sea perfecto, es necesaria la tradición de la cosa a que se refiere; es solemne cuando está sujeto a la observancia de ciertas formalidades especiales, de manera que sin ellas no produce ningún efecto civil; y es consensual cuando se perfecciona por el solo consentimiento.

2.8. Derecho del trabajo

Para Amadeo Allocat: “es una rama del derecho que tiene elementos del Derecho Público y el Derecho Privado, contiene numerosas normas de Orden Público, así como numerosas normas que se remiten a las normas del Código Civil, en especial las relativas a los contratos.”⁶

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

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

Las principales características de esta rama del derecho son:

1. Es un derecho nuevo;
2. Autónomo, sin perjuicio que en él se aplican instituciones del derecho tradicional;
3. Realista, ya que refleja las condiciones socio económicas de la época, y además se atiende más que a los formalismos, a lo que ellos ocultan;

⁶ Allocat, Amadeo, Ob. Cit , Pág. 14

4. Informal, ya que como se dijo anteriormente los formalismos son necesarios en la medida que protegen al más débil;
5. Es un derecho sui géneris, ya que contiene normas tanto de derecho privado como de derecho público;
6. Es de orden público, ya que los derechos de los trabajadores son irrenunciables;
7. Es clasista, ya que al amparar al más débil, lo pone en una condición de igualdad frente al empleador; y
8. Universal, ya que a través de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, se ha creado un verdadero derecho internacional del trabajo.

2.8.1. Fuentes del derecho del trabajo

1. La primera fuente del derecho del trabajo en la legislación guatemalteca se encuentra en la propia Constitución Política de la República. En primer término la Carta Magna establece como límite de la soberanía los derechos esenciales emanados de la naturaleza humana y que es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes. Ha señalado la Corte Suprema que los Convenios de la OIT participan de esta categoría y se ha discutido si dichos instrumentos se encuentran o no integrados a la Constitución.

Al tratar las garantías individuales que la Constitución establece a todas las personas, reconoce la libertad de trabajo, el derecho a una justa retribución, prohíbe la

discriminación, el derecho a negociar colectivamente e indirectamente el derecho a huelga. También reconoce el derecho de sindicación.

Raúl Chicas Hernández, afirma que: “las normas del trabajo son materias exclusivas de ley y de iniciativa exclusiva del Presidente de la República las normas sobre remuneraciones y negociación colectiva.”⁷

2. En segundo término se debe mencionar los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo que han sido ratificados y aprobados por Guatemala y que en consecuencia, pasan a integrar la legislación laboral. Dentro de los instrumentos internacionales que rigen en Guatemala están los siguientes: Convenio 87, sobre libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación; Convenio 98, sobre aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva; Convenio 105, sobre abolición del trabajo forzoso; Convenio 138, sobre la edad mínima de admisión al empleo; Convenio 151, sobre protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública; Convenio 42 sobre enfermedades profesionales; Convenio 103, relativo a la protección de la maternidad; Convenio 115, relativo a la protección de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes; Convenio 136, relativo a la protección contra riesgos de intoxicación por el benceno; Convenio 156, sobre igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras; trabajadores con responsabilidades familiares.

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

3. En tercer lugar y la norma laboral por excelencia, el Código del Trabajo.
4. Una de las fuentes importantes de derechos laborales, se encuentran en los instrumentos colectivos del trabajo, tales como contratos colectivos, convenios colectivos, fallos arbitrales. Sus normas por esencia tienen por objeto mejorar las condiciones mínimas establecidas en el Código del Trabajo, y su cumplimiento puede ser demandado a los tribunales.
5. Respecto de las sentencias judiciales, se remite a lo antes expresado en esta materia.

2.9. Código de Trabajo

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

2.9.1. ¿Qué fuerza tienen las normas laborales?

Las leyes laborales son normas de orden público, obligatorias para empleadores y trabajadores afectos y tienen por finalidad, como se ha señalado, el equilibrar la relación laboral, contrarrestando en parte el poder que tiene el empleador. Tanto es así que

contrariamente a lo establecido en las normas que rigen los demás contratos, los derechos laborales son irrenunciables.

2.9.2. ¿Qué límites generales pone el código de trabajo a los empleadores?

- Prohíbe la discriminación laboral por raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, nacionalidad, opinión política y origen social.
- Prohíbe condicionar la contratación a la inexistencia de deudas comerciales o financieras. Asimismo, se prohíbe exigir para la contratación certificados o declaraciones de deudas. La única excepción la constituyen los gerentes, apoderados o administradores y los trabajadores que recaudan, custodian o administran fondos.
- Prohíbe condicionar la contratación, promoción o mantención en el empleo de una trabajadora a la ausencia de embarazo. También prohíbe exigir certificado o examen de embarazo.
- Exige el respeto del empleador a la intimidad, vida privada y honra de los trabajadores.

2.9.3. ¿Puede el trabajador renunciar a sus derechos laborales?

No. Los derechos laborales son irrenunciables, han sido establecidos para garantizar condiciones mínimas de trabajo y remuneración a todas las personas, aún en contra de su voluntad.

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

2.10. El contrato individual de trabajo

2.10.1. ¿Qué es un contrato de trabajo?

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

2.11. Características del contrato de trabajo

1. Es un contrato bilateral: Impone derechos y obligaciones para ambas partes;
2. Es oneroso: tiene por objeto la utilidad de las dos partes;

⁸ Chicas Hernández, Raúl Antonio, Ob. Cit., Pág. 45.

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

2.12. Relaciones del derecho de trabajo con otras disciplinas

- a) **Con el Derecho Civil:** El Código Civil sigue el sistema del principio de la autonomía de la voluntad, por el cual el juez deberá indagar e interpretar la voluntad de las partes;
- b) **Con el Derecho Constitucional:** Que ha sido influido por el derecho de trabajo hasta el punto de provocar reformas en la Constitución de las naciones;
- c) **Con el Derecho Penal:** Que tiene tipos especiales de normas para infracciones relativas al trabajo;
- d) **Con el Derecho Administrativo:** El derecho de trabajo ha creado un tren burocrático especial: Ministerio de Trabajo y Previsión Social y sus dependencias; y

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

2.13. Evolución histórica del trabajo

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

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

2.13.1. Roma clásica

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

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

2.13.2. Edad media

Efectivamente comienza con la caída del imperio romano con la invasión de los monjes católicos romanos, escondieron toda la información y los conocimientos, por lo tanto eran los únicos que tenían acceso a la cultura; hubo una época en que no pasó nada, el hombre se dedicó a pasar el tiempo, no progresó la ciencia ni la cultura, luego que los monjes comienzan a mostrar la cultura surge una nueva concepción de trabajo, ya no es considerado como denigrante o peyorativo para el esclavo, surge una nueva concepción moral de trabajo llegando incluso a la concepción de la cualidad humana, esto gracias a una expresión salida de los monasterios portugueses, el ocio es el enemigo del alma, es importante, pues esto quiere decir que el hombre tiene necesidad de subsistir, sostener a su familia, perfeccionar el grupo social y dedicarse al cultivo de su alma, surge una idea muy interesante, todos deben trabajar en la medida de sus posibilidades; el fenómeno social que se caracterizó en la edad media es el feudalismo

que son mini-estados con grandes extensiones de tierra en manos de un mismo Estado, este fenómeno hace que se muestre el atesoramiento del poder a través de dos formas:

1. El acaparamiento de tierras y propiedades (señor feudal); y
2. El poder de la iglesia católica.

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

- a) Maestro; y
- b) Oficiales y ayudantes, asistente del maestro en el comienzo del oficio o arte que desarrollaban.

El maestro no era superior en cuanto al desarrollo de la actividad pudiéndose comparar con los aprendices, el maestro era un patrono que en sentido etimológico significaba padre del oficio que desarrollaba pero había concepción del jefe y subordinado tal como se conoce hoy.

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

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

2.13.3. Edad moderna

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

Los maestros se cambiaron por patronos en el sentido que reconoce los aprendices por trabajadores, el taller por la fábrica y el precio justo por el precio del mercado y entre precio del mercado se consigue el salario, surge la necesidad de la producción en serie

y aparecen las máquinas como medios o formas de producir y a la par de ello la competencia entre productores y los riesgos que debe asumir el patrono para conducir.

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

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

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

2.13.4. El derecho del trabajo en América

Para el principio de los años 1900 la legislación americana se dibuja con mayor avance con respecto a la europea, en cuanto se refiere al trabajo y a los empleados. Las leyes

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

2.13.5. Internacionalización del derecho del trabajo

Son las reglas adoptadas por países para regir de modo más uniforme las relaciones jurídicas laborales de cada uno de ellos. La Organización Internacional del Trabajo quien constituye parte esencial de la reglamentación internacional sobre el trabajo adoptada por la Naciones Unidas, El Consejo de Europa; La Comunidad Europea entre otros, ha sido el precursor de los mejores beneficios tanto para patronos como para trabajadores, el establecimiento de las mejores condiciones de trabajo, inspirador de los principios fundamentales del derecho del trabajo y gran consejero de los países en los conflictos laborales que se suceden en ellos, protector de los principios y convenios acordados por la gran mayoría de los países. Esta organización llevó acabo el Código Internacional del Trabajo el cual es una recopilación ordenada y sistemática de los Convenios y recomendaciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo.

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

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

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

CAPÍTULO III

3. El término del contrato de trabajo

3.1. ¿En qué casos puede terminarse el contrato de trabajo?

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

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

3.1.1. Mutuo acuerdo de las partes

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

3.1.2. Renuncia del trabajador

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

3.1.3. Muerte del trabajador

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

3.1.4. Vencimiento del plazo convenido

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

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

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

3.1.6. Caso fortuito o fuerza mayor

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

3.2. Despido del trabajador por faltas cometidas

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

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

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

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

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

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

5. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o funcionamiento de la empresa o la seguridad, actividad o salud de los trabajadores.
6. Perjuicio material intencional, sabotaje, en instalaciones, máquinas, útiles, productos o mercaderías.
7. Incumplimiento grave de las obligaciones del contrato individual. En esta causal se incluyen todas las infracciones a las obligaciones esenciales del contrato no incluidas en los números anteriores, pudiendo invocarse respecto de atrasos reiterados y graves, inasistencias continuas, negligencia inexcusable, etc. No basta que el trabajador incurra en un incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato. La infracción debe ser grave.

3.3. ¿Puede ser despedido un trabajador sin que haya cometido falta?

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

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

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

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

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

3.4. El finiquito

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

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

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

3.5. Pago de las indemnizaciones por término de contrato

Mario López Larrave, sobre el tema afirma que: “el empleador está obligado a pagar las indemnizaciones al contado, al momento de firmar el finiquito.”⁹ Sin embargo, se puede pactar el pago en cuotas, para lo que se necesita el acuerdo del trabajador. Las respectivas cuotas deberán tener los reajustes e intereses. El pacto deberá ser ratificado ante la inspección de trabajo. El incumplimiento en los pagos, hace exigible la deuda total y se sancionará con multa. Si no se pagara la indemnización, el trabajador deberá demandar a los tribunales de trabajo el pago de ésta. El plazo para demandar es de sesenta días hábiles. El juez podrá ordenar que las indemnizaciones se paguen con un recargo de hasta un 150%.

⁹ López Larrave, Mario, *El derecho de huelga en centroamérica*, Pág. 9

3.6 Estabilidad laboral

3.6.1. Concepto de estabilidad laboral

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

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

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

La estabilidad laboral tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador y sólo por excepción de la del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación, de la que se desprende que la estabilidad constituye un

derecho para el trabajador que, por supuesto, le exige el cumplimiento de las obligaciones inmersas a la naturaleza del contrato de trabajo. No constituye un derecho del empleador porque significaría retornar a etapas superadas de trabajo forzoso.

El sentido de la estabilidad es proteger al trabajador de los despidos arbitrarios. A través del régimen de estabilidad se pretende limitar la libertad incondicional del empleador evitando despidos arbitrarios que sumen en caos e inseguridad al trabajador, cuya única fuente de ingreso es su trabajo, conllevando la insatisfacción de necesidades y un estado de angustia de su familia.

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

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

3.7. Fundamento y finalidad

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

3.8. Antecedentes

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

A nivel internacional, el derecho de estabilidad en el trabajo en el transcurso de la historia está ligado indisolublemente a la relación jurídica laboral permanente que deviene de un contrato de trabajo a plazo indefinido; así, la estabilidad laboral ha

fluctuado como se observa desde una relación permanente, estable, duradera, como es el de la esclavitud en la época antigua, la servidumbre en la edad media, a la inestabilidad del trabajador en el siglo XVIII, como consecuencia de la invención de la máquina. El advenimiento del maquinismo con la consiguiente centuplicación de la producción como se ha señalado, trajo consigo la eliminación de inmensas masas de trabajadores.

Es evidente que la lucha por la estabilidad laboral se inicia conjuntamente con la industrialización por los efectos de la misma que llevaron al trabajador sobre todo a partir del siglo XIX con el maquinismo, al capital industrial, con la revolución industrial inglesa; a la centuplicación de la producción que trajo como consecuencia la eliminación de gran número de trabajadores de los establecimientos industriales, por la automatización, lo que llevó a muchos obreros a considerar como su primer enemigo a las máquinas. Muchos de los principales levantamientos proletarios de esa época tuvieron por objeto la destrucción de máquinas y asesinato de sus inventores; miles y miles de trabajadores quedaron en la desocupación, viéndose compelidos a la miseria y a ofrecer su trabajo en condiciones muchas veces inhumanas, y con la exigua remuneración en desesperada competencia; problemas que dieron origen a las luchas sindicales y su manifestación a través de los convenios colectivos de trabajo con miras de alcanzar mejores condiciones de vida de los trabajadores y de su familia y el desarrollo de la industria con el logro del incremento de la producción y productividad, en busca de la plena ocupación de toda persona con capacidad y obligada a trabajar, hoy, nuevamente en riesgo por la realidad socioeconómica que se vive, y las leyes laborales, cuya tendencia flexibilizadora del contrato de trabajo con miras al incremento

del empleo, no han logrado su objetivo. Se está convencido que el respeto al derecho de estabilidad laboral del trabajador honesto, eficiente, preocupado y dedicado a su capacitación permanente no es contradictorio al desarrollo socioeconómico, sino por el contrario, es indispensable para alcanzar este fin. Se considera que es indispensable el respeto de este derecho angular del trabajador, porque lleva implícito el respeto a la esencia de una vida digna y estable de quien trabaja y de quienes dependen de él, indispensable así mismo, porque sólo con el esfuerzo de los trabajadores, de los empleadores y del Estado se puede alcanzar la meta común, cual es la de combatir el desempleo y el subempleo con miras a alcanzar la estabilización del derecho laboral, piedra angular del desarrollo socioeconómico, base indispensable para el logro del bien común de la sociedad en general.

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

Ninguna de las ocho constituciones que se dieron en el siglo pasado ampararon el derecho del trabajador, a diferencia de las tres Constituciones promulgadas en el presente siglo que sí lo hacen. La primera que ampara el derecho de trabajo fue la

Constitución de 1920, ésta recibió la influencia de la Constitución Política Mexicana y de la Constitución de Weimar de 1919. La décima Constitución Peruana, 1993, garantizó los derechos sociales de los trabajadores en el título denominado Garantías Constitucionales y Sociales.

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

3.9. Clases o formas de estabilidad laboral

El Licenciado Mario López Larrave, manifiesta que: “existe diversidad de criterios sobre esta institución laboral, en razón de variadas concepciones doctrinales e interpretaciones legislativas.”¹⁰

Se distinguen diferencias saltantes entre:

1. Estabilidad absoluta, que puede ser rígida y flexible.
2. Estabilidad relativa, que puede ser propia e impropia.
3. Estabilidad cuasi absoluta.
4. Inestabilidad relativa.

¹⁰ López Larrave, Mario. Introducción al Estudio del Derecho Procesal Laboral. Pág. 33

Por la naturaleza:

Estabilidad absoluta. Se denomina como perdurabilidad, la posesión o posición vitalicia del empleo hasta la jubilación o retiro por parte del trabajador de su cargo o función laboral. El contrato puede sólo disolverse si se acreditan las causales indicadas en la ley, de lo contrario la elección que al efecto toma el empleador.

Se ha establecido doctrinariamente que el autor Jorge Rendón Vásquez, indica que hay estabilidad absoluta cuando el trabajador no puede perder el empleo por ninguna causa.

Se distingue:

1. Estabilidad absoluta-flexible. Admite el despido mediante justa causa, así como en caso de no probarse la reposición o pago de la indemnización, lo decide la autoridad.
2. Estabilidad absoluta-rígida. Admite como causales de despido sólo la determinada por ley; admite la reposición o indemnización a elección del trabajador, en el caso de no haberse probado la causal que lo motivó.

Se encuentra que el derecho a la estabilidad laboral a favor del trabajador, constituye una garantía de la conservación del empleo, por supuesto diferente al derecho de propiedad. Algunos autores distinguen entre:

- Permanencia: Situación de hecho;
- Expectativa: Posibilidad de conservar el empleo;
- Estabilidad: Derecho que lo garantiza, ésta puede ser: continua, prestación que se realiza en forma consecutiva; y,
- Discontinua: Reducido a determinados días, ciertos períodos o ciclos, verano-invierno.

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

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

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

La estabilidad relativa puede ser:

1. Estabilidad relativa propia. Es igual a la estabilidad absoluta, pero no procede la reinstalación contra la voluntad del empleador. El trabajador puede realizar las mismas acciones que en el caso que la estabilidad absoluta, los salarios caídos proceden hasta la reincorporación del trabajador en su cargo o extinción del contrato.
2. Estabilidad relativa impropia. Es la decisión del empleador aún sin causa, arbitraria, produce la extinción de la relación contractual, eficacia, el hecho da lugar al pago de una indemnización. La estabilidad relativa permite el patrono o empresario poner término al vínculo contractual abonando una indemnización.

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

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

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

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

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

Por su origen puede ser:

- De carácter legal, constitucional o legislada por normas de menor jerarquía;
- Por acuerdo entre las partes, a nivel de pactos o convenios colectivos; y,
- La convención colectiva debe ser clara y categórica estableciendo expresamente la relación recíproca que vincula el derecho del empleado a la estabilidad y a la obligación del patrono de cumplirla y respetarla.

Por alcances o efectos:

Estabilidad laboral propia. Faculta al trabajador a ejercitar el derecho de reposición en el caso que no se demuestre la causal de despido, volviendo a ocupar su puesto de trabajo en las mismas condiciones que venía laborando. La mayoría de legislaciones determina el derecho de percibir las remuneraciones devengadas a favor del trabajador a partir de la fecha en que se produjo el despido injustificado.

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

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

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

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

Estabilidad a cierto plazo o al cumplimiento de circunstancia determinada. Requiere que el trabajador haya cumplido con el plazo y requisitos, como en Brasil, que exige diez años de labor ininterrumpida a favor del mismo empleador. En la legislación

guatemalteca, el período de prueba ha fluctuado entre tres meses a tres años; en los diferentes dispositivos que ha legislado este derecho, conforme se ha gprecisado.

3.10. Naturaleza y fundamento de la estabilidad laboral

3.10.1. Consideraciones generales

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

Indica el Licenciado Mario López Larrave que: “el empleador no debe tener ejercicio tan libre para despedir y que el trabajador es titular del derecho a un mínimo de condiciones de vida estable.”¹¹

¹¹ López Larrave, Mario. Derecho Laboral Guatemalteco. Pág. 42

Por otra parte, se observa con el tratadista Mario de la Cueva que, la estabilidad constituye un derecho para el trabajador y nunca un deber; se entiende por ello el derecho que tiene el trabajador de permanecer estable en su trabajo; se desprende de determinadas condiciones como la libertad del hombre frente al hombre, buena fe, realización eficaz de la labor y buen estado de salud físico y mental; mas, tampoco la estabilidad constituye una imposición para el empleador, sería importante que exista una compatibilización de intereses entre ambos, para el logro del rendimiento óptimo del trabajador que permita a la empresa otorgar mayor producción y productividad en beneficio del desarrollo socioeconómico.

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

3.11. Fundamento socioeconómico

Partiendo de la consideración de que el trabajo es consustancial a la naturaleza humana, que el hombre tiene deberes y derechos en relación al trabajo, que los derechos y deberes del trabajador y del empleador son mutuos, así como de la sociedad en general y del Estado; que estos deberes y derechos deben conjugarse en los países porque sólo así se puede ir contrarrestando la aguda crisis económica-social, el subempleo y el desempleo, los problemas relativos a la producción, productividad, la insuficiente satisfacción de las necesidades, la miseria y el hambre, así como la gran

mortalidad sobre todo de infantes, se considera que es indispensable que las leyes respeten los derechos adquiridos de los trabajadores y el derecho de estabilidad laboral del trabajador que le merece.

Se considera así como necesario la derogatoria de leyes que contravienen los derechos esenciales del trabajador, de la familia, en consecuencia de la sociedad en general. La realidad demuestra que el desconocimiento de los derechos adquiridos de los trabajadores crean malestar y desequilibrio al trabajador, a la familia y a la sociedad en general como se ha referido; se piensa que la solución y la meta del desarrollo socioeconómico que se busca requiere de equilibrio y paz social, en consecuencia el medio para lograr el fin que se persigue indudablemente implica la fusión de esfuerzos y cumplimiento de responsabilidades por parte del Estado, de los empresarios y de los trabajadores obligados a ejecutar las acciones pertinentes que conduzcan a mejorar lo ya alcanzado, para acrecentar el desarrollo socioeconómico, que sólo así el país podrá insertarse en la economía mundial al nivel de los países desarrollados; asimismo es imprescindible para el logro de la meta.

Es interés del trabajador contar con un trabajo seguro por razones de orden personal y social. De orden personal por cuanto el hombre tiene derecho al trabajo como tiene derecho a la vida, porque le permite su seguridad económica y conquistar su dignidad humana; de orden social, porque al proteger al trabajador se ampara a la familia, puesto que el medio natural y núcleo constitutivo de la sociedad es la misma y en una realidad socioeconómica como la de Guatemala donde el único medio con que cuenta la mayoría de ciudadanos para conseguir los ingresos para la satisfacción de sus

necesidades es el trabajo; la protección al trabajador implica la protección a la familia; derecho reconocido por el Artículo 5 de la Constitución Política derogada de 1979, y en la actualidad por el Artículo 4 de la Constitución Política de la República, vigente en el año 1993; así mismo considera que el Estado para proteger a la familia requiere garantizar al trabajador estabilidad laboral, por cuanto es el principio angular de los diferentes derechos y beneficios sociales.

3.12. Fundamento jurídico

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

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

Los derechos implican deberes y viceversa, consecuentemente la ley que ampara el derecho de estabilidad laboral implicará necesariamente el cumplimiento de deberes y

derechos de ambos sujetos de la relación jurídica laboral, al empleador, determinándole que respete el derecho de permanencia del trabajador que cumple con sus obligaciones, debiendo otorgarle las condiciones de trabajo necesarias y los beneficios a que se hace acreedor; igualmente será obligación del trabajador cumplir eficientemente con su trabajo permitiendo el logro de mayor producción y productividad. El Organismo Legislativo tiene la imperiosa obligación de promulgar leyes que no constituyan mero lirismo, sino que se adecuen a la realidad, así como el Organismo Judicial tiene la misión de administrar justicia y los organismos pertinentes la gran responsabilidad de una administración en estricto cumplimiento de las leyes y de la equidad.

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

CAPÍTULO IV

4. Globalización

4.1. La mundialización o globalización de la economía

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

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

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

Alfredo Montoya Melgar sobre el tema afirma: “la globalización de la vida económica internacional afecta de manera directa a las empresas. En primer lugar abre las posibilidades de diversificación en otros mercados geográficos. Sin embargo la globalización plantea retos a las empresas nacionales por la creciente presencia de empresas extranjeras en los mercados locales. La globalización ha provocado una creciente e intensa rivalidad internacional en diversos sectores de la economía.”¹²

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

El exceso de rivalidad generada, la aparición de nuevas tecnologías y las acciones proteccionistas, han contribuido a que la crisis actual no sea puramente coyuntural sino el reflejo de cambios estructurales que se vienen produciendo en la economía mundial.

La globalización plantea dos retos a las empresas: les abre nuevas oportunidades de expansión en el exterior y le añade complejidad a la dirección de la misma.

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

¹² Montoya Melgar, Alfredo, Derecho del trabajo, Pág. 16

4.2. Aproximación teórica

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

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

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

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

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

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

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

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

Explico esta contraposición diciendo que los esfuerzos teóricos por legitimar el libre comercio conducen a una economía mundial vista desde la perspectiva de su fraccionamiento en estados-naciones. Desde Ricardo a comienzos del Siglo XIX hasta los refinamientos teóricos de Heckscher – Ohlin – Samuelson, las bases de la especialización internacional descansan en una doble hipótesis: movilidad de mercancías e inmovilidad de los factores productivos.

Son las diferencias en la dotación de los factores productivos, tierra, trabajo, capital y tecnología, las que definen ventajas comparativas de los estados-naciones, por tanto,

las que deben dirimir el exportar o importar para maximizar su bienestar. Además para alcanzar la asignación óptima de recursos a través del libre cambio, se sostiene la hipótesis de la competencia libre y perfecta.

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

La movilidad de capitales se explica así:

En primer lugar por un diferencial en la tasa de rendimiento de un país a otro. Además hay países que son a la vez exportadores e importadores de capital, lo cual se explica por las diferencias sectoriales en los rendimientos del capital, como consecuencia del abandono del postulado de la competencia perfecta.

En segundo término, es indiscutible que la existencia de un diferencial de rendimientos es inconcebible dentro de la lógica del modelo, debiendo por tanto recurrirse al establecimiento de barreras proteccionistas y al abandono del postulado de la teoría, el libre cambio.

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

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

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

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

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

En últimas, la existencia conjunta del fraccionamiento nacional y de la homogeneización multinacional, son la base de la dinámica multidimensional de la internacionalización. Sin embargo la economía mundial no puede concebirse como una suma de estados y

de multinacionales, está en un proceso de formación que deberá desembocar en una nueva realidad aún no previsible.

4.3. Las inversiones directas

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

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

Para el período 1981-89, los países de la OCDE realizaron inversiones directas en el exterior por setecientos cincuenta millones de dólares, frente a solo trescientos dos millones de dólares para el período 1971-80. Para el período 1981-90, el volumen de inversión directa, en el exterior creció a una tasa anual del siete por ciento frente a una del dos por ciento del comercio mundial.

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

El proceso ha sido tan acelerado que empieza hoy a resultar más significativa la producción en el extranjero que el intercambio comercial. Así empresas como NESTLE, MICHELIN, IBM, BAYER, UNILEVER, etc, realizan más de la mitad de sus negocios con sus filiales industriales en el exterior. En un país como Estados Unidos de Norteamérica las filiales aseguran el quince por ciento de la producción industrial lo que corresponde al ochenta por ciento de las importaciones americanas de mercancías.

Las ventas de las filiales industriales y petroleras francesas en el extranjero representan un setenta por ciento de las exportaciones totales de Francia, y cerca del treinta por ciento de las exportaciones industriales francesas corresponden a filiales de empresas extranjeras en Francia. Las filiales extranjeras en España producen el cuarenta y tres por ciento de la producción y generan el cincuenta por ciento del empleo industrial.

Tanto la producción como la distribución se organiza a nivel mundial con más de cien mil filiales extranjeras en el mundo. Las inversiones directas son el instrumento de esta mundialización y su crecimiento ha sido espectacular desde mediados de los ochenta, luego de doblarse en tres años su flujo anual, de 1983 a 1989 las inversiones directas han progresado a un ritmo cercano al treinta por ciento anual, mucho más rápido que las exportaciones nueve punto cuatro por ciento y el Producto Interno Bruto siete punto

cuatro por ciento. La inversión directa reemplaza de esta manera al comercio internacional como gran estimuladora del crecimiento y juega un papel clave en la estructuración de la economía mundial, en particular en la orientación hacia el sector servicios y hacia las tecnologías de punta.

4.4. La inversión directa por sectores

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

Desde hace medio siglo las inversiones directas siguen la misma orientación:

El sector primario, plantaciones, minas, extracción petrolera, reciben estas inversiones, generalmente del centro a la periferia, como medio de asegurar los aprovisionamientos regulares de alimentos, materias primas y energía a los países hegemónicos.

Las industrias de transformación, toman el relevo a principios de los setenta y ocupan aún un lugar importante en los flujos de nuevas inversiones.

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

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

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

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

La década del noventa ha vivido un fuerte crecimiento de las inversiones directas en el sector terciario: hotelería, agencias de publicidad, turismo, inversiones comerciales o inversiones financieras, pero lo que constituye el eje de la internacionalización del

capital, es el primer shock petrolero, 1973, y la imposición de los tipos de cambio flotante, así como la internacionalización del capital bancario.

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

4.5. Principales países inversionistas

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

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

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

La inversión a escala mundial se apoya en un montaje financiero complejo en el cual la actividad industrial tiene que apoyarse, indispensablemente en los grupos financieros. Por ello, si la inversión directa se inscribe en principio en una estrategia industrial, se verá sometida a los cálculos financieros que nada tienen que ver con los planteamientos puramente económicos. Finalmente, lo que se produce es una profunda ligazón entre los grupos industriales y los financieros en la que estos, a través del crédito y de participaciones minoritarias pero importantes, influyen las decisiones y tiene una cuota importante de poder.

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

4.6. Áreas receptoras de inversión directa

Para 1960, del stock de inversiones directas de los principales países inversionistas se situaba un cuarenta por ciento en los países en desarrollo. Las antiguas colonias blancas, Canadá, Australia y Nueva Zelanda, acogían gran parte de las inversiones americanas y británicas. Estados Unidos un diez por ciento de las inversiones europeas y Europa el veinte por ciento del stock americano. El hecho más sobresaliente de esta década fue el rápido desarrollo de las inversiones americanas en Europa.

El triple choque, industrial, monetario y petrolero, que golpeó a las economías de occidente a comienzo de los setenta, condujo a pensar que la corriente de inversiones directas, orientada hasta entonces de manera masiva de unos países industriales a otros, iba a modificarse y dirigirse hacia la periferia. Lo cierto es que si bien la inversión extranjera alcanzó a varios países del tercer mundo, también lo es que sólo algunos de ellos alcanzaron la industrialización. La mayor parte de la inversión sigue concentrándose en flujos norte-norte, de tal manera que el carácter del cambio que se produce en 1973, hundimiento del sistema Bretton-Woods y shock petrolero, es importante, pues las inversiones que se dirigen hacia Estados Unidos, lo convierten en el principal país de acogida de inversión, aunque siga siendo el principal inversor. Esto ha convertido para 1991, a Estados Unidos en el principal país deudor del mundo. Sin embargo, la coyuntura recesiva que ha vivido ha disminuido desde 1990 los flujos de inversión directa extranjera.

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

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

Es conveniente destacar sin embargo, que la inversión extranjera ha jugado un papel básico en la industrialización de México, Corea del Sur, Taiwán y Tailandia. Esto implica a la vez una mayor profundización de las desigualdades puesto que de hecho el noventa por ciento de la inversión directa extranjera que va al tercer mundo se concentra en una decena de países.

4.7. La globalización y sus características

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

términos se debeg repensar los conceptos y estrategias económicas dentro de un modelo de economía abierta.

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

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

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

Por lo anterior, la crisis de los años noventa no solo es explicable por las altas tasas de interés forzadas por Alemania. La globalización de los mercados, el exceso de rivalidad

generado por las nuevas tecnologías, han contribuido a que la crisis no sea meramente coyuntural, sino reflejo de cambios estructurales de la economía mundial.

La globalización tiene tres dimensiones principales, según el Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales del autor Manuel Osorio:

“FINANCIERA. La dimensión financiera de la globalización la cual se acelera en los años 70 y tuvo como factor detonante el conjunto de servicios que empezó a ofrecer a nivel internacional la Banca Norteamericana desde la década del 60.

COMERCIAL. La expansión sin precedentes del comercio mundial que se produce con posterioridad a la 2da guerra mundial.

POLITICA. La creación de bloques económicos regionales entre los que se destacan el mercado Europeo (1992), el NAFTA, MERCOSUR, etc.”¹³

La globalización del sector financiero y de los mercados financieros se inicia en la década del sesenta cuando los bancos norteamericanos empezaron a ofertar en el exterior servicios, multibanca, tales como: préstamos, gestión de divisas, negocios internacionales, valores, etc. La captación de los petrodólares en la década del setenta contribuyó en gran medida a esta globalización. Un hito fue la transformación de los mercados de divisas en mercados de veinticuatro horas, la progresiva implantación de los mercados financieros de futuros y la desregulación y modernización de los mercados financieros nacionales.

¹³ Osorio, Manuel, Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales, Págs. 34 y 45

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

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

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

4.8. Características de la globalización de la economía

Las más destacadas son:

- La creciente rivalidad internacional de países y de empresas.
- La permanente aceleración de la innovación tecnológica y el avance de la ciencia.

- El proceso de la Unión Económica Europea.
- El incremento de las importaciones procedentes del sudeste asiático.
- La creciente integración de los diferentes mercados financieros internacionales.
- La aprobación del acuerdo de libre comercio NAFTA, Usa, Canadá, México.
- La mayor cooperación económica a nivel internacional.

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

La globalización de la vida económica afecta a las empresas de manera directa. En primer lugar les abre nuevas oportunidades de expansión en el exterior. La creciente presencia de empresas extranjeras en mercados locales, vía exportaciones o inversión directa son un reto a las empresas locales que conlleva mayor rivalidad, incentiva la competencia en precios y presiona de manera constante la mejora en la calidad de los productos.

La rivalidad que provoca la globalización supone no solo una caída en los precios y beneficios, sino también un exceso de capacidad productiva en muchos sectores de la

economía, lo cual genera: estrechamiento de los márgenes empresariales, caída de la inversión e incremento del desempleo. De allí que los cambios que impone la globalización implican que algunos países y sus empresas mejoren o empeoren su posición económica.

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

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

4.9. Diferentes aspectos de la internacionalización de las empresas

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

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

Alto endeudamiento en mercados internacionales por parte de gobiernos y empresas, debido a las restricciones crediticias internas y a la abundancia de recursos en el exterior.

Flujos financieros procedentes del crecimiento de inversiones en cartera de corto y largo plazo, por inversores institucionales como: fondos pensionales, compañías de seguros, fondos de inversión, etc.

Flujos financieros relacionados con el desarrollo de nuevos instrumentos financieros y cobertura de riesgos en divisas, tales como: opciones, futuros, swaps, etc.

La internacionalización de la tecnología debido al acelerado proceso de innovación tecnológica y a sus costos, a través de: franquicias, licencias, patentes, etc.

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

4.10. Entorno económico de la internacionalización de la empresa

Saúl Osorio sobre el tema dice: “el entorno económico internacional actual es cada vez más dinámico y global. Tendencias como: la creciente interdependencia entre países, la formación de bloques regionales de países, el surgimiento de economías emergentes en Asia y América Latina, los sorprendentes avances tecnológicos en diferentes sectores, configuran un entorno internacional crecientemente competitivo y cambiante.”¹⁴

La creciente globalización de los mercados se refleja en:

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

En un entorno de estas características la internacionalización aparece como una necesidad apremiante para las empresas. Sin embargo, hay que hacer notar que es un proceso difícil, complejo y costoso, que incluso puede perjudicar a la empresa que lo

¹⁴ Osorio, Saúl, *Revista sobre la globalización*, Pág. 67

empresa si esta no realiza previamente un análisis estratégico serio y riguroso antes de tomar tal decisión.

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

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

4.11. Influencias de la globalización en la región

Una de las causas de la globalización según algunos teóricos es la revolución de las comunicaciones y de la informática, que ha conectado el tiempo real con el espacio. También se le asigna valor causal a la aceleración de los ritmos de apertura económica y de los intercambios de mercancías y servicios y a la liberalización de los mercados de capitales. Últimos que se producen en gran parte por la revolución de las TIC.

Por otra parte, la globalización es un proceso que moderniza grandes sectores de la sociedad, pero deteriora, segmenta y divide otros. Y lo hace tanto en países en desarrollo como en países desarrollados o aun entre sectores económicos. De tal suerte que su incidencia permite que emerjan ganadores y perdedores, identificándose

como ganadores aquellos trabajadores o países que ofrezcan servicios de alto valor agregado, intensivo en conocimiento.

En centroamérica los cambios de política económica, apuntan a la búsqueda de estímulos para el crecimiento vía demanda externa. El deterioro de los mercados domésticos por los efectos de la guerra, la pobreza y el desempleo contrastan con el alto crecimiento de los mercados externos. Sin embargo, este camino está lleno de retos y de interrogantes y la sola apertura de las economías no basta para lograr una inserción efectiva. La reconversión de sus sectores productivos y las urgentes demandas sociales, son tareas pendientes.

La especialización flexible basada en una gran división del trabajo en pequeñas empresas está reemplazando en muchos sectores al concepto tradicional de la gran empresa que aglutina fuertes cantidades de trabajadores en una sola planta. Esto es importante para centroamérica ya que sus pymes industriales constituyen el grueso del tejido industrial.

Otro fenómeno asociado a la globalización es la estandarización de los mercados. Cada vez con mayor obligatoriedad y frecuencia se están imponiendo las normas sobre calidad de los productos, las normativas ambientales, las ISO 9000, 12000 etc. que obligan a una fabricación y uso de insumos más cuidadosos de parte de la empresa y a

cambios importantes en los procesos surgidos, una gran variedad de maneras de invertir, subcontratación, licencias, proyectos llave en mano, lo que facilita en alguna forma, la canalización de inversiones, siempre se cuente con las condiciones propicias.

Conviene destacar que la mayor competitividad en los mercados ha obligado a una corriente de alianzas estratégicas entre productores, abastecedores, países y empresas, pudiendo decirse que en la actualidad el paradigma gerencial es, competencia con cooperación. La nueva forma de trabajo impone un nuevo reto al empresario centroamericano, acostumbrado en términos generales a una competencia con alta protección y con poca comunicación o grado de asociación intraempresarial.

Finalmente conviene destacar la lógica global con que funcionan las transnacionales, las que actúan con una visión que cruza o borra fronteras de los países y por tanto, le plantea a los Estados Nación un doble problema; su cada vez más difícil papel de control de los flujos de inversión y capital y la redefinición del papel que le corresponderá jugar en el futuro.

El análisis de las características y de los fenómenos asociados a la globalización permite asegurar que es una auténtica fuerza de cambio, que partiendo de lo tecnológico ha comenzado a penetrar y ha modificar las bases de las relaciones

económicas y sociales entre los pueblos y países, hasta llegar a los espacios mas íntimos de las personas.

4.11.1. Características de la globalización

Siguiendo el pensamiento de Saúl Osorio, quien dice: “comenzando el siglo XXI, se asiste a un nuevo estadio de desarrollo del capitalismo en su fase imperialista, considerada como una transformación del Capitalismo Monopolista de Estado, caracterizada por un nivel superior de la internacionalización del capital, que no se limita sólo a la producción, sino que abarca al comercio, las comunicaciones, el transporte, la Cultura, las finanzas, los servicios, lo social, lo político e ideológico. A este proceso actual, se le nombra globalización, que no es más que una etapa superior de la internacionalización de las relaciones de producción capitalistas, donde se pone de manifiesto una fuerte interconexión e interdependencia entre las economías nacionales del Sistema Económico Capitalista Mundial. Un proceso de internacionalización que brota de las propias leyes y contradicciones del modo de producción capitalista y en particular de su acumulación, por lo que es un proceso objetivo e inevitable.”¹⁵

La globalización, se ha visto acelerada por diversos factores:

- El desarrollo de una revolución científico técnica;
- El crecimiento de la exportación del capital;

¹⁵ Osorio, Saúl, Revista sobre la globalización, Pág. 70

- El crecimiento del comercio internacional; y,
- El incremento de la actividad del capital financiero.

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

Producto de una vertiginosa y novedosa revolución científico técnica, han surgido nuevas producciones: como la microelectrónica, la nuclear, la biotecnología, los nuevos materiales, los servicios han alcanzado un gran desarrollo. Estas asimilan la mayor cantidad de capital en forma directa y que son monopolio de las siete potencias capitalistas, agrupadas en los tres centros de fuerzas: Estados Unidos de Norteamérica, Japón y la Unión Europea. Es característico para este estadio un cambio de ritmo de crecimiento de la actividad económica, ya no es la producción de bienes materiales, sino la de los servicios la que lleva el peso fundamental en el producto interno bruto de los diferentes países: para los capitalistas desarrollados, representa las tres cuartas partes y para los países subdesarrollados la media del Producto Interno Bruto, es decir, que los servicios, constituyen uno de los sectores más privilegiados para las inversiones extranjeras directas, mientras que la producción de mercancías destinadas a satisfacer tanto las necesidades personales como productivas, tienden a disminuir relativamente.

Cabe significar que las inversiones extranjeras directas, además de constituir un nuevo capital, vienen acompañadas de nuevo mercado, de experiencia gerencial y novedosas

tecnologías, elementos tan necesarios para el crecimiento de la economía de cualquier país en los momentos actuales.

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

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

En todo este contexto de la globalización, por ejemplo, la competencia monopolista se ha especializado en presentar productos de altas tecnologías, bajos costos de producción y precios diferenciados, donde sólo tienen acceso aquellas naciones y empresas transnacionales, cuyo Producto Interno Bruto y ganancias sobrepasan los países subdesarrollados. Se ha formado una triada de poder, donde sólo pueden competir ellos mismos, quedando excluidos los países subdesarrollados. Los créditos, se otorgan por las organizaciones financieras internacionales. Para los países

subdesarrollados, se otorgan créditos, pero se les imponen condiciones de reformas neoliberales, que lejos de contribuir al desarrollo industrial y agrícola los somete a una dependencia económica y a una deuda externa insostenible.

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

- La contradicción entre la producción y el consumo, que se refleja entre la oferta y la demanda;
- La contradicción entre la organización de la producción en cada empresa y la anarquía de la producción a nivel social;
- La contradicción entre el objetivo de la producción capitalista y los medios para alcanzarlos;
- La contradicción entre el trabajo y el capital; y,
- La contradicción entre la clase obrera asalariada y la clase burguesa.

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

capitalismo.

El Manual de educación obrera en las negociaciones colectivas refiere: “En la época de la globalización, la contradicción económica fundamental del capitalismo, además, de haber adquirido un carácter internacional, está llena de las contradicciones tradicionales más la que han generado la política económica neoliberal, donde se destacan la Desregulación y la Privatización de la economía.”¹⁶

Por un lado, la socialización de la producción es cada vez mayor, cualquier necesidad a satisfacer depende del trabajo de miles de obreros no de un país, sino de diferentes países, y por otro lado, los resultados de la producción se hacen cada vez más privados concentrándose cada vez en menos manos. Es decir, que cuando en el contexto de la globalización actual, se habla del estallido de una crisis económica de superproducción, se está hablando de la agudización de la contradicción económica fundamental del capitalismo y no otra, y dado el nivel de internacionalización actual del capital y de todas sus leyes y contradicciones, su alcance no se limitará a un país, con extensión mundial gradual, sino que será una crisis mundial global que además de ser internacional por esencia, abarcará todas las esferas de la vida económica, social y política de la sociedad mundial.

Al menos, la crisis financiera en Asia, su extensión a Rusia y América Latina, con sus respectivas consecuencias económicas sociales, permite vaticinar que la crisis global

¹⁶ Organización Internacional del Trabajo, Manual de educación obrera en las negociaciones colectivas, Pág. 12

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

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

No será producto de la caída de la bolsa o la fuga de capitales, estos sólo son sus manifestaciones. Su causa está en la agudización de la contradicción fundamental del capitalismo y en cada una de sus manifestaciones concretas, de ahí la inevitabilidad de la crisis.

Para Víctor Sendra Catena: “no habrá soluciones por separado, esta tiene que ser tan global como el propio funcionamiento del capital y la propia crisis. El Estado tendrá que recuperar su papel de regulador y controlador de la economía y de hecho, la propiedad privada, demostrará una vez más su ineficiencia.”¹⁷

¹⁷ Sendra Catena, Víctor, *Introducción al derecho procesal*, Pág. 68

4.12. El consumismo en tiempos de globalización

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

El ser humano desde su nacimiento consume como forma de satisfacción de sus necesidades básicas. Esta forma de consumo, en una primera instancia está destinada pura y exclusivamente a ese fin. Esta clase de consumo no parece ser objeto del estudio sociológico, ya que se presenta en el ser humano naturalmente, sin la intervención de factores sociales. Pero a medida que el individuo se desarrolla, a estas necesidades básicas se les suman nuevas de origen social. Todo esto implica una forma de consumir, esta vez alejada de la original, que comienza a generar en éste, la opción de consumir por razones externas a su naturaleza. Es esto lo que finalmente genera un nuevo tipo de consumo, al que se le llama consumismo, plagado de factores sociales, que se procurará estudiar a continuación.

Si se enfoca el tema basándose pura y exclusivamente en la mercancía, se verá a estas como simples objetos de uso que sirven como piezas de cambio, sin encerrar estas ningún valor sutil o rebuscado. Pero es evidente que la intervención del hombre

en la creación de mercancías ofrece un amplio espectro de variedades que dejan su forma simple y transparente para transformarse en objetos un tanto más complejos.

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

4.13. Consumismo global

Esta sociedad de consumo ve ampliados sus horizontes con el fenómeno de la globalización. Los mercados se agrandan y las tácticas y estrategias de los productores se proyectan a escala mundial. El mundo globalizado contribuye –como dice Ianni- a rebasar las barreras espaciales, y favorecer el intercambio de mercancías. De esta forma se dilata el espectro de productos disponibles al consumidor, y así se favorece y estimula el consumo. Esto se ve reflejado en el pasaje de los viejos almacenes a las grandes superficies que cuentan con una infraestructura tal, que proporcionan al consumidor una amplia gama de productos de diversas procedencias, calidades, precios, etc.

Cuando el consumidor se enfrenta a la góndola de un supermercado debe elegir entre productos similares que tienen diferentes orígenes, tanto nacionales como extranjeros, de esta manera el productor nacional se ve obligado a competir con productos que

proviene de lugares con realidades distintas. Muchas veces esta competencia se torna desleal si se tiene en cuenta las diferencias en cuanto al precio de la mano de obra, desarrollo tecnológico, capacidad productiva, etc.

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

4.14 La globalización en latinoamérica

La volatilidad de los flujos de capitales característica de la tercera fase de globalización se ha reflejado en América Latina en una acentuada inestabilidad del crecimiento económico. Por lo tanto, las autoridades han tenido problemas para garantizar la estabilidad real de las economías frente a las acentuadas variaciones de la liquidez

internacional. Esto refleja no sólo problemas propios del manejo macroeconómico procíclico que se ha tendido a generalizar en la región, sino también la ausencia de una institucionalidad financiera internacional apropiada, que ayude a corregir la inestabilidad de los mercados financieros y las enormes asimetrías que caracterizan el desarrollo financiero y el comportamiento macroeconómico de los países desarrollados y en desarrollo.

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

En los años noventa, el renovado pero volátil acceso a los flujos internacionales de capitales dio origen a ciclos breves de crecimiento, interrumpidos por períodos de desaceleración o franca recesión. La consecuencia neta fue un crecimiento regional inestable y mediocre, del dos punto nueve por ciento anual en promedio entre 2003 y 2006. Aunque notables por sí mismos, los logros en materia de control fiscal, reducción de la inflación y aumento de la credibilidad en las autoridades macroeconómicas, no se

han traducido, por lo tanto, en procesos de crecimiento económico-dinámicos y estables en la mayoría de los países de la región.

CONCLUSIONES

1. La falta de una política salarial competitiva hace que los trabajadores tengan que estar en una búsqueda constante de un mejor empleo, por lo cual la estabilidad laboral en los centros de trabajo se ve afectada al continuo cambio de labores por parte de los trabajadores.
2. La inestabilidad laboral que vive la sociedad repercute en la economía de la misma, ya que afecta a cada individuo y empresa que experimenta este tipo de situación y que menoscaba la seguridad laboral de todos.
3. La violación de los principios constitucionales en materia laboral, por parte de los empleadores, recae en un alto índice de desempleo nacional, debido a que no se cumple con brindar un apoyo para la capacitación de la mano de obra por lo cual esta no llega a ser de calidad y no logra superar los estándares de competitividad a nivel internacional.
4. La pérdida de personal calificado incurre en una inestabilidad empresarial tanto de forma económica como competitivamente, ya al perder dicha mano de obra y luego contratar nuevo personal se pierde tiempo y dinero tratando de capacitar en los puestos de trabajo al nuevo personal.

5. No se ha logrado dar un verdadero impulso para la inversión tanto nacional como extranjera, tampoco se ha brindado el apoyo para que los inversionistas inviertan en crear empresas que puedan competir a nivel interno y con ello crear fuentes de trabajo donde se requiera de mano de obra calificada.

RECOMENDACIONES

1. Es necesario que el Ministerio de Trabajo desarrolle técnicas a través de estudios por parte de comisiones que involucren tanto a los trabajadores como a los patronos, mismas que puedan ser empleadas por ambos, para que los efectos que produzcan la terminación de contratos sean mínimos.
2. El Estado de Guatemala debe promover la estabilidad laboral para los trabajadores, mediante la capacitación y fomento de la mano de obra calificada de calidad, con el fin de crear políticas salariales acordes a sus necesidades, procurando una mejor relación laboral.
3. Es de suma importancia que el Organismo Judicial desarrolle procedimientos prácticos y ágiles, aplicando a cabalidad con el principio de celeridad y economía que posee el derecho laboral, para que se llegue a una rápida solución de controversias al momento de darse una terminación de contrato de trabajo, con el objetivo de no perjudicar tanto a trabajadores como a los empleadores.
4. Es deber del Estado de Guatemala crear más fuentes de trabajo a través de programas de capacitación de la mano de obra a nivel nacional, para que la globalización lejos de perjudicar al trabajador, sea un aliciente para que los mismos se profesionalicen más y así tener acceso a mayores fuentes de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

ALLOCAT, Amadeo, Derecho colectivo laboral, tercera edición Buenos Aires, Argentina, 1989.

BAYLOS CRUZ, Antonio, Introducciones al derecho procesal laboral, editorial Trotta. primera edición, Madrid, España, 1992.

BAYON CHACÓN, Gaspar y Pérez Botija, Eugenio, Manual de derecho del trabajo volúmenes I y II octava edición, Madrid, España, 1980.

CABANELLAS, Guillermo, Derecho de los conflictos laborales, bibliográfica Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1979.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio, Derecho colectivo del trabajo, segunda edición litografía Orión, Guatemala, diciembre, 1998.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. Derecho sustantivo individual y colectivo, litografía Orión, 1999.

DE LA CUEVA, Mario, Derecho mexicano del trabajo, tomo II cuarta edición editorial Porrúa, Sociedad Anónima, México, Distrito Federal, 1985.

FERNÁNDEZ M., Luís, Derecho laboral guatemalteco, editorial Oscar de León Palacios, Guatemala centroamérica, tercera edición, 2002.

LÓPEZ LARRAVE, Mario, El derecho de huelga en centroamérica, primera edición Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala 1978.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. Introducción al estudio del derecho procesal laboral, Editorial Universitaria de Guatemala, Colección M. L. Larrave, número siete.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. Derecho laboral guatemalteco, derecho latinoamericano del trabajo tomo I, Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Derecho, primera edición 1974, Dirección General de Publicaciones.

MONTOYA MELGAR, Alfredo Derecho del trabajo, editorial Tecnos, decimoquinta edición, Madrid, España, 1994.

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

OSORIO, Saúl, Revista sobre la globalización, Facultad de Ciencias Económicas IES.

Organización Internacional del Trabajo, Manual de educación obrera las negociaciones colectivas, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

Sendra Catena, Víctor, Introducción al derecho procesal, editorial Tirant Lo Blanch, primera edición, Madrid, España, 1992.

Legislación

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

Código de Trabajo. Decreto 330-47 del Congreso de la Republica de Guatemala.