

EL FUTURO DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DE TRABAJO FRENTE A LA CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

THE FUTURE OF THE PRINCIPLES OF LABOR LAW IN LIGHT OF THE FOURTH INDUSTRIAL REVOLUTION

DULCE MARÍA DEL SOL PÉREZ MONTENEGRO¹

Resumen

En esta investigación se presenta un breve recorrido por la historia del derecho de trabajo, sus fuentes y principios con el objeto de tener claridad respecto a su razón de ser y de las bases que lo fundamentan. Esto servirá de referencia para poder concluir si verdaderamente al encontrarnos en la Cuarta Revolución Industrial es cierto que el derecho de trabajo prescindirá de los principios sobre los que se cimentó.

Palabras clave

Historia del Derecho de Trabajo, Cuarta Revolución Industrial, Principios, Fuentes, Futuro del Derecho de Trabajo.

Abstract

This research presents a brief look of labor law history, its sources and principles in order to know its nature and underlying foundations. This will be used as a reference to conclude if, truly, during the Fourth Industrial Revolution, these principles are going to be disregarded in labor law.

¹ Dulce María del Sol Pérez Montenegro, Abogada y Notaria por la Universidad del Istmo, Máster en Dirección de Personas en las Organizaciones por la Universidad de Navarra. dulpermont@hotmail.com

Key words

History of Labor Law, Fourth Industrial Revolution, Principles, Sources, Labor Law Future.

Sumario: 1. Breve historia del Derecho de Trabajo 2. Fuentes del Derecho de Trabajo 3. Principios del Derecho de Trabajo 4. Futuro del Derecho de Trabajo 5. Conclusiones 6. Referencias.

1. Breve historia del Derecho de Trabajo

Es evidente que la forma de la prestación de servicios en las diferentes culturas durante la antigüedad no corresponderá con la regulación actual. Esencialmente porque en la época contemporánea el sistema legal laboral se basa en un “acto libre de voluntad entre las partes”² mientras que lo común en la edad antigua era la esclavitud³.

Las distintas fuentes históricas que nos pueden informar sobre el trabajo en la antigüedad son limitadas; pero claramente no se adaptaban a lo que hoy conocemos como “trabajo” y también es claro que no estaban inspiradas en los principios tutelares ahora vigentes⁴.

Durante la Edad Media, cualquier persona que quisiera desarrollar un arte u oficio estaba obligado a iniciar como aprendiz en un gremio debiendo atravesar por las rígidas escalas jerárquicas. No fue sino hasta con el estallido de la Revolución Francesa y específicamente con la Ley Chapelier de 1791 que se “elimina totalmente cualquier limitación a la libertad individual de dedicarse a cualquier actividad económica lícita”⁵.

² Fernández Molina, Luis. Derecho laboral guatemalteco. Editorial Óscar de León Palacios. Primera edición. Guatemala. 1996. Página 67.

³ Fernández Molina, Luis. Derecho laboral guatemalteco. Editorial Óscar de León Palacios. Primera edición. Guatemala. 1996. Página 67.

⁴ Fernández Molina, Luis. Derecho laboral guatemalteco. Editorial Óscar de León Palacios. Primera edición. Guatemala. 1996. Página 28.

⁵ Fernández Molina, Luis. Derecho laboral guatemalteco. Editorial Óscar de León Palacios. Primera edición. Guatemala. 1996. Página 70.

Las primeras manifestaciones del Derecho Laboral eran estipulaciones que regulaban algún aspecto muy específico del trabajo. Durante la Revolución Industrial, el Derecho Laboral era conocido como Legislación obrera y su campo de aplicación se limitaba a la industria, posteriormente se incorporaron otras actividades. Quedó superado el Derecho Obrero para comprender un universo cada vez mayor del quehacer humano en cuanto a la prestación de servicios. Por ejemplo, cita Fernández Molina, “se han ido comprendiendo al Derecho de Trabajo: deportistas, trabajadores marítimos y de aviación, actores de teatro; incluso se ha llegado a pensar que podrían incluirse a los trabajadores del Estado”⁶.

Fernández Molina acota que “el límite natural que tiene que encontrar esta tendencia es la del trabajo no subordinado; es decir que el Derecho Laboral podrá regular cualquier relación que se enmarque en la subordinación”⁷.

Dando un salto en el tiempo y bajo el entendido que los cambios tecnológicos han sido una constante en la historia de la humanidad siendo siempre un factor determinante en el desarrollo del Derecho del Trabajo⁸, es el caso que actualmente nos encontramos viviendo en el inicio de una nueva era: la cuarta Revolución Industrial 4.0, que ha tenido un impacto en las nuevas formas de trabajo, derivadas de la economía digital o el trabajo a través de plataformas⁹.

Lo anterior genera consecuencias que van desde la inseguridad para la población y para los poderes públicos, el desplazamiento de trabajadores por falta de formación profesional, desajustes del sistema de educación formal con respecto a los avances tecnológicos e incluso se ha llegado a denominar a los trabajadores como “empleados 3.0” es decir que pueden trabajar desde cualquier sitio ya que se encuentran permanentemente localizados y controlados¹⁰.

⁶ Fernández Molina, Luis. Derecho laboral guatemalteco. Editorial Óscar de León Palacios. Primera edición. Guatemala. 1996. Página 18.

⁷ Fernández Molina, Luis. Derecho laboral guatemalteco. Editorial Óscar de León Palacios. Primera edición. Guatemala. 1996. Página 28.

⁸ Rodríguez – Diosdado, Pepa Burriel. “El empleo en la cuarta revolución industrial”. El futuro del trabajo. Editorial Peluma. Guatemala. 2019. Página 15.

⁹ Rodríguez – Diosdado, Pepa Burriel. “El empleo en la cuarta revolución industrial”. El futuro del trabajo. Editorial Peluma. Guatemala. 2019. Página 15.

¹⁰ Rodríguez – Diosdado, Pepa Burriel. “El empleo en la cuarta revolución industrial”. El futuro del trabajo. Editorial Peluma. Guatemala. 2019. Página 16 -17.

2. Concepto y Fuentes del Derecho de Trabajo

Así como fue relevante tener un panorama general respecto a la Historia del Derecho de Trabajo, también debe tenerse claro un concepto sobre el mismo y así poder delimitar lo que se entiende por el Derecho de Trabajo. Y respecto a las fuentes, saber qué papel juegan dentro del derecho en general y en este caso en particular dentro del Derecho de Trabajo.

El Derecho de Trabajo es definido por Guillermo Cabanellas como:

Aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral¹¹.

Guillermo Cabanellas, a su vez, define a las fuentes del derecho como:

Principio, fundamento u origen de las normas jurídicas y, en especial, del Derecho positivo o vigente en determinado país y época. Por metáfora, sencilla y repetida, pero expresiva y técnica, de las fuentes naturales o manantiales de agua, se entiende que el Derecho brota de la costumbre, en primer término, y de la ley, en los países de Derecho escrito...¹².

De acuerdo con Fernández Molina, “las Fuentes del Derecho son los orígenes de donde nacen las normas que constituyen su razón de ser”. Asimismo, indica que, “el estudio de las Fuentes del Derecho tiene íntima vinculación con el proceso constante de creación del Derecho así como de la interpretación e integración del Derecho Positivo” lo anterior, tiene importancia porque “invocando las razones para haber emergido a la vida jurídica, podremos tener un mejor criterio para determinar los alcances de la norma”¹³.

¹¹ Cabanellas, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. En línea. Disponible en: <http://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2015/01/doctrina34261.pdf>. Página 103.

¹² Cabanellas, Guillermo. Diccionario jurídico elemental. En línea. Disponible en: <http://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2015/01/doctrina34261.pdf>. Página 141.

¹³ Fernández Molina, Luis. Derecho laboral guatemalteco. Editorial Óscar de León Palacios. Primera edición. Guatemala. 1996. Página 57.

Algunas de las fuentes del Derecho de Trabajo que Fernández Molina presenta en su libro “Derecho laboral guatemalteco” son las siguientes: fuentes reales, fuentes formales, fuentes escritas, fuentes contractuales, fuentes generales y fuentes específicas¹⁴.

A continuación, la definición de las fuentes que son de especial interés para la presente investigación:

- a. **Fuentes reales:** Puede entenderse como la razón primaria que motiva a su posterior formulación de norma positiva. Fernández Molina, cita como ejemplo de esta fuente, la protección del trabajador durante la época de la Revolución Industrial. Dentro de esta clasificación se han incluido distintos elementos o datos sociológicos, económicos, históricos, culturales, ideales y otros que puedan entregar las actividades humanas, que determinan la sustancia de la norma jurídica.
- b. **Fuentes formales:** definidas por Fernández Molina como la forma que adoptan los mandamientos sociales para convertirse en elementos integrantes del ordenamiento jurídico.

3. Principios del Derecho de Trabajo

De vital importancia resulta, después de haber descrito brevemente la historia, concepto y fuentes del Derecho de Trabajo, dedicar un apartado a los principios que lo inspiran y que a su vez permiten comprender su naturaleza jurídica y razón última.

Guillermo Cabanellas, expone en el Diccionario Jurídico Elemental del cual es autor, que los principios generales del derecho son:

Uno de los conceptos jurídicos más discutidos. Sánchez Román considera como tales los axiomas o máximas jurídicas recopiladas de las antiguas compilaciones; o sea las reglas del Derecho (v.). Según Burón, los dictados de la razón admitidos por el legislador como fundamento inmediato de sus disposiciones, y en los cuales se

¹⁴Fernández Molina, Luis. Derecho laboral guatemalteco. Editorial Óscar de León Palacios. Primera edición. Guatemala. 1996. Páginas 57 -59.

halla contenido su capital pensamiento. Una autorización o invitación de la ley para la libre creación del Derecho por el juez (Hoffmann); y despectivamente, como el medio utilizado por la doctrina para librarse de los textos legales que no responden ya a la opinión jurídica dominante (Muger)¹⁵.

Los principios pueden ser identificados según Luis Fernández Molina como las “condiciones básicas, conceptos elementales” que caracterizan e inspiran la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores que dan forma a la estructura intrínseca con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones¹⁶.

De acuerdo con Fernández Molina, algunos de los más importantes principios son los que se citan a continuación: Principio de tutelaridad, Principio evolutivo, Principio de obligatoriedad, Principio de realismo, Principio de sencillez, Principio conciliatorio.

Por ser de especial interés para esta investigación los principios de tutelaridad y el evolutivo, serán estos los que a continuación serán descritos.

- a. **Principio de tutelaridad:** de acuerdo con Luis Fernández Molina, existen por lo menos dos posiciones disparejas sobre lo que debe entenderse por tutelaridad. Por un lado, quienes entienden que el fin de dicho principio es el de servir de instrumento de reivindicación y lucha frente al empleador y por el otro, quienes consideran que procura reestablecer un equilibrio, supuestamente roto entre las partes¹⁷.

Lo que resulta un hecho es que dicho principio surge con la finalidad de proteger al trabajador sin embargo, como bien indica Fernández Molina, las motivaciones de la

¹⁵ Cabanellas, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. En línea. Disponible en: <http://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2015/01/doctrina34261.pdf>. Página 256.

¹⁶ Fernández Molina, Luis. Derecho laboral guatemalteco. Editorial Óscar de León Palacios. Primera edición. Guatemala. 1996. Página 17.

¹⁷ Fernández Molina, Luis. Derecho laboral guatemalteco. Editorial Óscar de León Palacios. Primera edición. Guatemala. 1996. Página 18.

intervención protectora han variado ya que la situación en la que se encontraban los trabajadores hace doscientos años, no es la misma que la actual¹⁸.

Considerar proteger al débil es aceptable, sin embargo, actualmente en general incluso las organizaciones de sindicatos ostentan tal grado de poder que según Fernández Molina, se podría llegar a prescindir de la protección estatal¹⁹.

La tutelaridad es un principio que puede verse manifestado tanto en el Derecho Individual de Trabajo como en el Colectivo. En el primero, el proteccionismo se manifiesta en la limitación de la jornada de trabajo a ocho horas diarias o cuarenta y cuatro a la semana, al regular un mínimo de quince días de vacaciones o al señalar los mínimos en los días de descanso prenatal y postnatal²⁰. En el segundo, el proteccionismo y las mejoras laborales las obtienen los trabajadores vía la negociación colectiva, así como mediante el desarrollo del régimen de huelga y el de contratación colectiva. Las normas procesales también comparten el espíritu protector, en el caso de Guatemala, mediante el impulso de oficio, la inversión de la carga de la prueba en beneficio del trabajador y la declaración de confeso.

Es importante mencionar, que el principio de irrenunciabilidad deriva del de tutelaridad, ya que la finalidad es evitar que el trabajador por presiones o engaños renuncie a los derechos mínimos reconocidos por la ley.

Respecto a la regulación del principio de tutelaridad en el ámbito guatemalteco nos encontramos que se encuentra normado con rango constitucional en el artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala en el que en su parte conducente se establece que “las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores (...)”.

Asimismo, el artículo 15 del Código de Trabajo, Decreto Ley 1441, establece que: “los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del Derecho de Trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la

¹⁸ Fernández Molina, Luis. Derecho laboral guatemalteco. Editorial Óscar de León Palacios. Primera edición. Guatemala. 1996. Página 18.

¹⁹ Fernández Molina, Luis. Derecho laboral guatemalteco. Editorial Óscar de León Palacios. Primera edición. Guatemala. 1996. Página 19.

²⁰ Fernández Molina, Luis. Derecho laboral guatemalteco. Editorial Óscar de León Palacios. Primera edición. Guatemala. 1996. Página 19.

costumbre o el uso local, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común”

También en el artículo 17 del citado código se establece que “... para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social”.

- b. **Principio evolutivo:** Fernández Molina indica que “al decir que el Derecho Laboral es evolutivo, se está afirmando que se encuentra en constante movimiento. Toda rama jurídica debe mantenerse viva, esto es, saber adaptarse a las diferentes circunstancias cambiantes del quehacer humana. Sin embargo, el Derecho que nos ocupa está imbuido de una dinámica muy característica, que se deriva precisamente de su permanente vocación de proteger al trabajador. Es una fuerza expansiva que ha marcado sus inicios y que puede entenderse en dos sentidos:
 - a. Como una tendencia a otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores.
 - b. Como una tendencia a regular cada vez más las relaciones”²¹.
 - c. En la medida en que los cambios que se puedan dar dentro de las relaciones laborales signifiquen mejoras para los trabajadores, es que el Derecho Laboral es considerado como mutante o progresista. La propia Constitución Política de la República de Guatemala indica que las leyes están llamadas a superarse por medio de la negociación colectiva.
- c. Fernández Molina indica que el “Derecho Laboral es un derecho inconcluso” y con ello se refiere a que siempre está cambiando, nunca está terminado. Ya que, las normas laborales simplemente son un punto de partida y su evolución se da en las negociaciones colectivas, en las concesiones del empleador, en las costumbres que se implementen y en las interpretaciones judiciales²². Lo anterior debido a que el Derecho Laboral comprende derechos mínimos llamados a superarse.

²¹ Fernández Molina, Luis. Derecho laboral guatemalteco. Editorial Óscar de León Palacios. Primera edición. Guatemala. 1996. Página 25.

²² Fernández Molina, Luis. Derecho laboral guatemalteco. Editorial Óscar de León Palacios. Primera edición. Guatemala. 1996. Página 26.

- d. Principio de obligatoriedad: la aplicación imperativa del Derecho de Trabajo, es decir una intervención coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador, hace que el mismo pueda cumplir con su finalidad.
- e. Principio de realismo: la finalidad del Derecho Laboral no es únicamente contemplar los intereses del trabajador sino también armonizarlos con los de los patronos dentro del marco de la legalidad y de la justicia.

4. El futuro del Derecho de Trabajo

Tras haber hecho referencia a la historia, concepto, fuentes y principios del Derecho de Trabajo. Es necesario exponer la situación en que el mismo se encuentra en la actualidad con el objetivo de poder concluir si en realidad como están sucediendo las cosas en este momento los principios del Derecho de Trabajo serán imprescindibles más adelante.

La propia tridimensionalidad del Derecho sostenida por Miguel Reale²³, nos indica que es entre otras cosas, un hecho social, y como en la sociedad se van creando necesidades que deberán, algunas ser protegidas por el derecho. Es el caso que todos los cambios que involucra esta Cuarta Revolución Industrial van obligando al derecho a responder a las modalidades y categorías de empleo que vayan surgiendo.

La Organización Internacional del Trabajo como organismo encargado de velar por los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales y en la que participan representantes de los gobiernos de los empleadores y de los trabajadores. Ha sido un organismo que no ha podido desligarse de la situación en la que actualmente se encuentra la regulación laboral. Y a la que no le resulta indiferente este tema ya que incluso ha notado la transformación por la que atraviesa el trabajo y ha instalado la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo.

Existen varios temas dentro del análisis del futuro del Derecho de Trabajo, entre ellos: las nuevas modalidades de contratación, la nueva cultura laboral, flexibilidad

²³ Reale, Miguel. El término “Tridimensional” y su contenido. Disponible en línea: <file:///C:/Users/1770996150101/Downloads/Dialnet-EITerminoTridimensionalYSuContenido-5085302.pdf>. Consultado 14 febrero de 2020.

en el Derecho de Trabajo. A continuación, se desarrollarán algunas ideas sobre cada una de ellas.

El Dr. Augusto Valenzuela expone sobre lo que se consideran nuevos modelos de contratación y al respecto indica que:

Derivado del proceso de la cuarta revolución industrial y el uso de la tecnología, se ha transformado el empleo y la forma de prestación de servicios; existe lo que se conoce como trabajos atípicos, los cuales como su nombre lo indica, representan todos aquellos empleos no regulados dentro de los marcos normativos²⁴.

La misma OIT, sobre este tema indica que:

El empleo atípico es un término genérico que designa diversas modalidades de empleo que difieren del modelo estándar. Estas incluyen el empleo temporal, el trabajo a tiempo parcial; el trabajo temporal por medio de agencia; la relación de trabajo multipartita; el empleo encubierto y el empleo por cuenta propia económicamente dependiente²⁵”.

Dentro de las nuevas modalidades del trabajo que en Europa empiezan a irrumpir, se encuentran el *coworking*, el cual es “una práctica por medio de la cual profesionales que no comparten una empresa, ni sector, ni actividad, se unen para trabajar juntos en un mismo espacio, aportándose conexiones generadas, se dispone de mobiliario como sala de juntas y reuniones, es un lugar donde comparten profesionales²⁶”.

Es innegable decir que estamos viviendo la transición hacia una nueva era, hacia una nueva cultura laboral, que podría ser caracterizada como descartable y desechable. Marcada con el sello de la globalización y la alta exigencia a la adaptación del cambio.

²⁴ Valenzuela Herrera, Augusto. “Nuevas modalidades de empleo: implicaciones e importancia de su regulación”. El futuro del trabajo. Editorial Peluma. Primera edición. Guatemala. 2019. Página 184.

²⁵ Organización Internacional del Trabajo. Formas atípicas de empleo. En línea. <https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/lang--es/index.htm> Consultado: 30 de enero de 2020.

²⁶ Valenzuela Herrera, Augusto. “Nuevas modalidades de empleo: implicaciones e importancia de su regulación”. El futuro del trabajo. Editorial Peluma. Primera edición. Guatemala. 2019. Página 185.

De acuerdo con Teodosio Palomino:

El mundo actual es complejo, variado y dinámico, está penetrado de tendencias contrapuestas y repletas de contradicciones. La civilización contemporánea no puede funcionar mediante una organización anticuada y obsoleta ... No se puede conquistar el futuro utilizando las viejas estructuras y herramientas ilógicas. Es necesario añadirle nuevos conceptos y conquistas o razones que ya están emergiendo cual si fueran lactantes de una nueva época. Todo a nuestro alrededor está en pleno proceso de cambio, de un cambio envuelto en una serie inacabable de permanentes mutaciones... Es saludable y urgente renovarlos y dotarlos de un nuevo y fecundo quehacer al mundo de inventiva y genialidad..."²⁷.

Asimismo, indica el citado autor que:

Se ha iniciado una nueva cultura laboral, llamada robotización. Ella ha comenzado a transformar la tecnología moderna y la vida empresarial y laboral del mundo. La robotización, no es un género literario, pero sí es una tragedia. Lo es porque constituye un ataque casi mortal contra el empleo²⁸.

Al difundirse la robotización, vendrá el momento en que los trabajadores humanos, en general, serán indefectiblemente reemplazados por los robots, más rápidos, más resistentes, más efectivo y exactos, menos problemáticos, incansables e infatigables, capaces de seguir funcionando a muy altas o muy bajas temperaturas, con luz o a oscuras, sin sufrir infortunios laborales, sin protestar ni declararse en huelga de hambre ni reclamar mejores condiciones de trabajo o reivindicaciones económicas y sociales²⁹.

Por otro lado, para Teodosio Palomino otros fenómeno que han tenido un impacto directo en la merma de la protección a los trabajadores son el teletrabajo. Sobre el teletrabajo indica que:

El trabajo a distancia, ha roto el contacto directo que existía entre el trabajador y el empresario. Ahora esa relación ha desaparecido por completo puesto que el trabajador conoce visualmente a su empleador a través de una comunicación

²⁷ Palomino, Teodosio A. Relaciones Laborales. Patología y Sanación. Guatemala. 2010. Página 169-170.

²⁸ Palomino, Teodosio A. Relaciones Laborales. Patología y Sanación. Guatemala. 2010. Página 173.

²⁹ Palomino, Teodosio A. Relaciones Laborales. Patología y Sanación. Guatemala. 2010. Página 174.

computarizada. La ausencia de contacto físico entre el empresario y el trabajador ha desmejorado en algunos casos y en otros se ha perdido por completo³⁰.

Entonces, la nueva cultura laboral implica para Palomino:

Disponer como sustento fundamental el diálogo, la concertación, la unidad y armoniosos esfuerzos entre los trabajadores y los empresarios. Buscar que dicha cultura se oriente hacia la creación y consolidación de las empresas, la conservación y promoción del empleo, elevar el nivel de vida de los trabajadores, justa distribución de las utilidades, la reinversión de la plusvalía, generar el progreso económico y desarrollo social y una lucha agresiva contra la corrupción³¹.

Palomino propone que:

Los empresarios, los trabajadores y los gremios, así como las autoridades del trabajo y la sociedad en general, deberán estar siempre atentos para que en todas sus acciones se vele por la dignidad de la persona humana y se procure el ejercicio pleno de sus derechos y deberán conducirse con una sólida conciencia de moralidad y principios éticos, apegados permanentemente al Derecho. En la medida en que las conductas de todos se orienten por tales principios, se contribuirá a la construcción de una sociedad más libre, justa y vivible³².

De acuerdo con Baltasar Cavazos Flores, la nueva cultura laboral debe basarse en un trípode sustentado en los pilares siguientes³³:

1. Respeto mutuo de derechos entre el empleador y el trabajador, queriendo decir con ello que respetándose lograrán armonía en las relaciones laborales.
2. Comprensión recíproca de necesidades, debido a que cuando el empleador comprende que el trabajador tiene derecho a mejores condiciones de trabajo y el trabajador entiende que el empleador debe

³⁰ Palomino, Teodosio A. Relaciones Laborales. Patología y Sanación. Guatemala. 2010. Página 176.

³¹ Palomino, Teodosio A. Relaciones Laborales. Patología y Sanación. Guatemala. 2010. Página 180.

³² Palomino, Teodosio A. Relaciones Laborales. Patología y Sanación. Guatemala. 2010. Página 181.

³³ Palomino, Teodosio A. Relaciones Laborales. Patología y Sanación. Guatemala. 2010. Página 182.

resolver problemas no sólo de orden laboral sino también de competencia desleal entre otros; se llega a una etapa más humana y justa.

3. Coordinación técnica de esfuerzos: la tecnología al servicio de la nueva cultura laboral se impone en nuestros días como indispensable por lo que habrá que adaptarla a las nuevas relaciones de trabajo.

Sobre la flexibilidad en el Derecho de Trabajo, Teodosio Palomino indica:

La libertad del empresario para contratar y disponer a su agrado de la fuerza de trabajo. Busca eliminar todas las reglas de carácter laboral, que impiden el libre funcionamiento del mercado y el de la organización del trabajo en beneficio lógicamente, de los mismos empresarios, en una forma sui géneris de entender las relaciones del mercado de trabajo, desarrollada en un proceso más general llamado “globalización”³⁴.

Asimismo, indica que con la flexibilidad quedan en el olvido³⁵: la seguridad en el empleo, pago de salarios mínimos, protección contra la maternidad y enfermedad, la indexación salarial, jornada de trabajo, Derecho a las vacaciones, compensación por tiempo de servicios, protección contra los infortunios laborales, la seguridad social, el carácter eminentemente protector del Derecho del Trabajo, la sindicalización, el derecho a la huelga.

De acuerdo con Palomino, este fenómeno es impulsado por los gobiernos y el empresariado de corte neoliberal³⁶. Indica que

En el mundo contemporáneo, para lograr que el capital crezca cada vez más, se exige un cambio en la organización de la producción. Por esta razón los empresarios piden eliminar todos los obstáculos, dejar en libertad al mercado con el fin de que éste sea el organizador de la sociedad, incluso del mercado laboral³⁷.

³⁴ Palomino, Teodosio A. Relaciones Laborales. Patología y Sanación. Guatemala. 2010. Página 92.

³⁵ Palomino, Teodosio A. Relaciones Laborales. Patología y Sanación. Guatemala. 2010. Página 92 y 93.

³⁶ Palomino, Teodosio A. Relaciones Laborales. Patología y Sanación. Guatemala. 2010. Página 93.

³⁷ Palomino, Teodosio A. Relaciones Laborales. Patología y Sanación. Guatemala. 2010. Página 93.

En opinión del citado autor

“Mediante la flexibilidad laboral se retorna a los tiempos en que el capitalismo carecía de limitaciones y se desarrollaba sin controles creando severas desigualdades sociales”³⁸.

Al exponer en el capítulo del libro de “Relaciones laborales: patología y sanación”, Teodosio Palomino indica al escribir sobre ¿A qué le llaman los empresarios materias rígidas y caducas en las relaciones laborales? Que:

Con la flexibilidad cambian los principios protectores del Derecho del Trabajo, que consideran al trabajador como la parte más débil de la relación laboral, y que, por lo tanto, merece especial protección³⁹.

Los principios considerados “rígidos y obsoletos” son los de irrenunciabilidad, el de la continuidad y la estabilidad del empleo, entre otros.

La nueva forma de enfocar la relación laboral sustituye al principio protector por un principio nuevo: el de la “autonomía de la voluntad”, o “libre decisión”, que significa que a partir de ahora es la libre voluntad o decisión del empresario, quien determina a raja tabla las condiciones de trabajo⁴⁰.

4. Conclusiones

Tras haber realizado una exposición sobre la historia, concepto, fuentes y principios del Derecho de Trabajo, así como una breve descripción sobre lo que ha implicado el futuro en el Derecho del Trabajo. A continuación, se presentará lo que se puede concluir del tema en cuestión, ¿llegarán a ser prescindibles los principios en el Derecho de Trabajo en la Cuarta Revolución Industrial? Y cabe ampliar la pregunta a ¿continuará siendo necesario regular el Derecho de Trabajo?

Sobre esto segundo, estoy de acuerdo con lo que indica Teodosio Palomino, a cerca de la inderogabilidad de las normas del Derecho de Trabajo:

³⁸ Palomino, Teodosio A. Relaciones Laborales. Patología y Sanación. Guatemala. 2010. Página 93.

³⁹ Palomino, Teodosio A. Relaciones Laborales. Patología y Sanación. Guatemala. 2010. Página 93.

⁴⁰ Palomino, Teodosio A. Relaciones Laborales. Patología y Sanación. Guatemala. 2010. Página 94.

La totalidad de las leyes laborales son usualmente derogadas positiva o negativamente, aunque coincidan o no con los Derechos Humanos. En verdad, las normas laborales deben ser inderogables cuando armonicen o se identifiquen con los Derechos Humanos. Al margen de esta situación, por los procesos involutivos y evolutivos a que está sometida la acción humana y sus resultados, todo en el Derecho Laboral puede ser derogable. Y en realidad lo ha sido y lo es dentro de un marco que a veces ha sido positivo o negativo, según el parecer bueno o malo, correcto o equivocado del hombre⁴¹.

Palomino, también indica que, actualmente como efecto de la globalización de la economía, conquistas laborales de antaño consagradas en la legislación han ido desapareciendo paulatinamente, sin necesidad de derogatoria expresa de las normas protectoras. Entre ellas, la jornada máxima de ocho horas, muchas veces por los partidarios de la flexibilización del trabajo.

Indica el autor, que otras conquistas sobre las que este fenómeno ha dejado su huella han sido: el debilitamiento sindical, desaparición de los convenios colectivos, pérdidas de los beneficios sociales, recorte y/o reducción del derecho a las vacaciones, detrimento paulatino del salario mínimo, limitación por pago por horas extras, vigencia de la locación de servicios, merma de la Seguridad Social, flexibilización y desregulación de las relaciones laborales, aparición de despidos arbitrarios, ausencia de higiene y seguridad laboral, desconocimiento de reglas de protección en el trabajo, desprotección laboral de las mujeres y de los menores de edad, desconocimiento del derecho de huelga, ausencia del pliego de reclamos, libre contratación de trabajadores, robotización de las empresas⁴².

El Dr. Augusto Valenzuela, citando a Deborah Greenfield, directora general adjunta de Políticas de la OIT señala que: “Las formas atípicas de empleo no son nuevas, pero se han convertido en una característica más generalizada de los mercados laborales contemporáneos. Debemos garantizar que todos los empleos, independientemente del acuerdo contractual, ofrezcan a los trabajadores una remuneración adecuada y estable, protección contra los riesgos profesionales, protección social y el derecho a organizarse y a negociar colectivamente”⁴³.

⁴¹ Palomino, Teodosio A. Relaciones Laborales. Patología y Sanación. Guatemala. 2010. Página 107.

⁴² Palomino, Teodosio A. Relaciones Laborales. Patología y Sanación. Guatemala. 2010. Páginas 119 -120.

⁴³ Valenzuela Herrera, Augusto. “Nuevas modalidades de empleo: implicaciones e importancia de su regulación”. El futuro del trabajo. Editorial Peluma. Primera edición. Guatemala. 2019. Página 185.

En opinión del Dr. Francisco Pérez Amorós, “El Derecho del Trabajo debe seguir reacomodando sus instituciones y categorías a los cambios que sobrevengan sin perder ni un ápice de su esencia protectora ni dejar de cumplir su función de equilibrar, real y efectivamente, intereses individuales y colectivos distintos y contrapuestos”⁴⁴. Debiendo prevalecer el trabajo decente.

Siendo los principios del Derecho de Trabajo los que dan forma a la estructura intrínseca de las relaciones entre empleador y empleados, considero válido concluir que, durante esta Cuarta Revolución Industrial, el derecho a ser protegido por parte del trabajador no ha desaparecido; más bien ha evolucionado. Y será el Derecho el que atienda las nuevas necesidades sin dejar de fundamentarse en el principio rector de la tutelaridad ya que cualquiera que sea la perspectiva bajo la que se analice, siempre vela por la protección de la parte que se encuentra en desventaja, situación que naturalmente se presenta en las relaciones laborales.

En la actualidad, la economía colaborativa genera muchos empleos, pero se generan circunstancias aun no reguladas por el Derecho que dejan en desventaja al trabajador.

Si bien es cierto que, con la “flexibilidad laboral” se han generado muchos empleos, también lo es que se extiende la jornada de trabajo porque no se logra separar el tiempo de dedicación para atender asuntos laborales de los familiares o sociales. También, se empieza a combinar y a “normalizar” el empleo de aparatos tecnológicos personales para atender cuestiones del trabajo, siendo evidente que las herramientas del trabajo deben distinguirse respecto de los bienes de uso personal. Lo anterior hace más compleja la desconexión del trabajo y merma en las relaciones familiares y de amistades.

Respecto a lo anterior, creo que debemos ser cuidadosos porque nadie quiere retroceder en el tiempo y volver por decisión propia a ser esclavos por no ser capaces de poner límites y desconectar del trabajo.

⁴⁴ Pérez Amorós, Francisco. “El futuro del trabajo y el derecho del trabajo del futuro: sobre la relación laboral de los repartidores con plataforma digital ajena”. El futuro del trabajo. Editorial Peluma. Primera edición. Guatemala. 2019. Página 50.

A manera de conclusión, se puede indicar que, en el caso de Guatemala, no puede prescindirse de los principios en el Derecho de Trabajo, porque el propio Código de Trabajo los coloca en primer lugar cuando sea necesario integrar el derecho en caso de vacío legal.

Concuero en que la innovación nos lleva a una renovación, pero no debe dejarse de lado las fuentes y principios que han sostenido al Derecho de Trabajo y que son los que podrán darle equilibrio a las transiciones y constantes cambios que se generen en el mercado laboral.

Sobre la tendencia mencionada por Teodosio Palomino en la que se manifiesta que los principios son considerados como rígidos o engorrosos y que ahora se sustituye al principio protector con el de la “autonomía de la voluntad”. Habría que preguntarse ¿qué poder de negociación tendrán aquellas personas sin un nivel de escolaridad frente al empleador? En Guatemala, particularmente, nos encontramos en una situación en la que permitir esto sería ayudar a que la parte más fuerte de la relación laboral y que acostumbre a faltar a la ética, se aproveche con mayor facilidad del trabajador.

Como menciona el Dr. Francisco Pérez Amorós, “es importante recalcar que debe preponderar el trabajo decente en el futuro encausado de tecnología y ciencia”⁴⁵.

5. Referencias

Cabanellas, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. En línea. Disponible en:<http://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2015/01/doctrina34261.pdf>. Consultado: 30 de enero de 2020

Fernández Molina, Luis. Derecho laboral guatemalteco. Editorial Óscar de León Palacios. Primera edición. Guatemala. 1996.

⁴⁵ Pérez Amorós, Francisco. “El futuro del trabajo y el derecho del trabajo del futuro: sobre la relación laboral de los repartidores con plataforma digital ajena”. El futuro del trabajo. Editorial Peluma. Primera edición. Guatemala. 2019. Página 49.

Organización Internacional del Trabajo. Formas atípicas de empleo. En línea. <https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/lang-es/index.htm>
Consultado: 30 de enero de 2020.

Pérez Amorós, Francisco. “El futuro del trabajo y el derecho del trabajo del futuro: sobre la relación laboral de los repartidores con plataforma digital ajena”. El futuro del trabajo. Editorial Peluma. Primera edición. Guatemala. 2019.

Rodríguez – Diosdado, Pepa Burriel. “El empleo en la cuarta revolución industrial”. El futuro del trabajo. Editorial Peluma. Guatemala. 2019.

Valenzuela Herrera, Augusto. “Nuevas modalidades de empleo: implicaciones e importancia de su regulación”. El futuro del trabajo. Editorial Peluma. Primera edición. Guatemala. 2019.