

# Contratos laborales y el libre desarrollo de las sociedades

José Luis Echeverría Escobar

## Resumen

¿Puede el contrato único de trabajo ser una solución a la regulación proteccionista de los contratos laborales? En los años ochenta, Hayek, en su libro “La fatal arrogancia” menciona los errores en los que incurre el socialismo y la amenaza que la legislación proteccionista presenta para el desarrollo libre de las sociedades. La actual regulación de los contratos laborales en muchos países, como Guatemala, limita la libertad, favorece más a unas personas que a otras, desincentiva el ingreso al mercado laboral y constituye una clara violación a lo que Hayek define como el orden extenso y espontáneo de cooperación humana como requisito necesario para la evolución humana. La innovación y la tecnología evidencian constantemente la mala regulación laboral por lo que se evalúa la opción del contrato único laboral a la luz del análisis económico de Derecho y el desarrollo libre de las sociedades.

**Palabras clave:** Derecho laboral, Contrato único de trabajo, Economía Austríaca, Legislación proteccionista, C175 OIT.

## Los principios que inspiran el Derecho Laboral

Para determinar el contenido de los contratos laborales es importante delimitar y conocer las reglas generales que rigen estos tipos de contratos, las cuales se encuentran contenidas en el ámbito del derecho laboral. El derecho laboral regula las relaciones de trabajo entre particulares y está inspirado por una serie de principios que son aplicados por el Estado tanto en la legislación y en la aplicación del mismo.

El derecho y la legislación al ser promulgada y aplicada por cada Estado tiene una carga ideológica. Por este motivo es importante revisar constantemente si la legislación ordinaria

de un Estado busca la igualdad y libertad entre los ciudadanos o si el legislador está limitando la libertad individual para intentar regular lo que considera mejor para unos que para otros. Hayek es claro respecto a la dificultad de lograr el fin que pretende esta legislación proteccionista:

“Cuando tenemos que elegir entre sueldos más altos para las enfermeras o los médicos, o una mayor extensión de los servicios sanitarios, más leche para los niños o mayores jornales para los trabajadores agrícolas, o entre ocupación para los desocupados o mejores jornales para los ya ocupados, para procurar una respuesta no se necesita nada menos que un sistema completo de valores en que cada necesidad de cada persona o grupo ocupe un lugar definido. A medida que la planificación se extiende más y más, se hace normalmente necesario modificar, con referencia a lo que es “justo” o “razonable”, un número creciente de disposiciones legales. Esto significa que se hace cada vez más necesario entregar la decisión del caso concreto a la discreción del juez o de la autoridad correspondiente” (Hayek, 1946).

Se puede inferir de esta cita que el derecho laboral intenta regular lo más justo y razonable para los trabajadores; quedando tal decisión en el legislador y el juez que resuelve las controversias laborales. En el siglo XXI se puede observar una liberación general en relación a la libertad contractual de los contratos. Sin embargo, el derecho laboral aún ha quedado sumergido en el proteccionismo. Mucho de ello se debe a los principios que dieron origen a estas regulaciones y que no han sido objeto de modificación en varios países.

Los principios jurídicos de una rama del Derecho hacen referencia a (Islas Roberto, 2011) “la relación razonada que correlaciona un fundamento, valor, meta o fin, o en general un estándar establecido como relevante para el derecho, con aquello que se deba relacionar”. De esta forma, para evaluar los contratos laborales, es importante conocer los principios que lo inspiran, bajo los cuales se rige y el fin, o derecho tutelado, que intenta alcanzar.

El principio de tutelaridad en el derecho laboral refleja claramente la naturaleza proteccionista de esta rama del Derecho, o al menos así lo ha sido hasta ahora. Este principio se basa en la compensación de desigualdad entre el trabajador y empleador. La protección jurídica preferente del trabajador es un concepto que se ve influido por la filosofía Marxista en donde el trabajador forma parte del proletariado y el empresario es el capitalista, por lo que la legislación debe tutelar al trabajador. Este principio ha significado un daño a varios

trabajadores y empresarios por la excesiva tutela otorgada por el legislador. Algunos autores justifican este principio como un antecedente necesario para una libertad de contratación que desde inicios del siglo XX hasta la fecha no ha dado resultados, ya que aún no existe una efectiva libertad de contratación en ámbito laboral. La consecuencia de ello es que muchos trabajadores cuando desean tener libertad contractual en materia laboral, buscan formas distintas a los contratos laborales como los contratos por servicios profesionales o la informalidad.

El principio evolutivo es otro principio que se encuentra presente en la mayoría de legislaciones laborales. Este principio establece que el Derecho laboral debiera estar en constante cambio ya que el trabajo del humano y los mercados lo están. Sin embargo, este principio no se ha aplicado o interpretado de forma correcta en la mayor parte del mundo, ya que la legislación laboral no responde a las necesidades de un mundo tecnológico en donde la innovación es el motor del cambio constante. De igual forma, este principio de evolución para algunas legislaciones ha sido interpretado de forma dañina como una tendencia a otorgar cada vez mayores beneficios al trabajador de forma obligatoria.

La obligatoriedad es otro de los principios del derecho laboral que determina la irrenunciabilidad de los derechos laborales por parte del trabajador, incluso contra la voluntad del mismo.

Por último, el principio del realismo aclama la objetividad de las necesidades reales y pretende cuidar la efectividad económica en su conjunto, en donde el legislador debe tomar en cuenta los factores económicos y sociales. Este principio tampoco se ha visto en aplicación en la mayoría de las legislaciones, ya que las normas laborales no responden a una realidad económica ni social.

Estos principios han regido las legislaciones laborales en gran parte del mundo desde inicios del siglo XX y su evolución o cambios ha sido mínima. Históricamente, la regulación laboral se ve plasmada en gran manera de una filosofía Marxista inspirada en la lucha de clases, y no ha existido un cambio sustancial a estos principios. Grupos sindicales se aprovechan de esta regulación para adquirir poder, y políticos utilizan también esta regulación para mantener la

regulación a cambio de votos de los grupos sindicales. Sin embargo, el efecto real de la regulación laboral es un desincentivo a multiplicar el trabajo formal, y el afectado es el trabajador. a quien dicha regulación pretende proteger en un principio.

### **El pensamiento de la escuela austríaca**

Para evaluar la legislación laboral y la propuesta del contrato laboral único, es importante establecer que éste se analizará en virtud del pensamiento de la Escuela Austríaca. La Escuela Austríaca se caracteriza por el desarrollo de análisis de procesos dinámicos de cooperación entre las sociedades y los humanos que la conforman, la imposibilidad de organización centralizada por un órgano planificador por medio de leyes y la subjetividad como la capacidad del ser humano de aprovechar oportunidades por medio de la creatividad y la innovación que se genera por medio del orden espontáneo. A grandes rasgos, son parámetros que determinan el pensamiento austriaco. Ludwig von Mises, uno de los mayores exponentes de la Escuela Austríaca, hizo una distinción del pensamiento austriaco: “Lo que distingue a la Escuela Austríaca y habrá de proporcionarle fama inmortal es precisamente el hecho de haber desarrollado una teoría de la acción económica y no de la “no acción” o “equilibrio” económico.”

Antes de entrar al análisis de la legislación laboral a la luz del pensamiento austriaco, es importante mencionar el rol que tiene la escuela austriaca en el Derecho, ya que muchas veces se tiene claridad sobre el pensamiento austriaco en relación a la economía. Hay claridad en la libertad que debe de tener la persona para tomar sus propias decisiones conforme a su propia escala de valores y no conforme a la decisión de un ente planificador, o las bondades del orden espontáneo del mercado como ese concepto dinámico de competencia en donde, con libertad, se generan oportunidades de ganancia.

### **La escuela austríaca y el Derecho**

El rol de la escuela austriaca en el Derecho es de suma importancia, ya que las normas coactivas que rigen una sociedad pueden determinar el grado de libertad que gozará tal

persona, aspecto de suma importancia para el pensamiento austriaco. En este orden de ideas Hayek describió el rol que juega el pensamiento austriaco en el Derecho, ya que, al explicar el proceso de ley y su implicación, puede derivarse grandes implicaciones de la misma:

“La intervención económica no es sólo intervención en un sector de la vida humana que puede separarse del resto; es la intervención de los medios que sirven a todos nuestros fines, y quien tenga la intervención absoluta determinará también a qué fines se destinarán, qué valores sean computados como altos y cuáles como más bajos. En resumen, qué deberán amar y procurarse los hombres. La planificación central significa que el problema económico ha de ser resuelto por la comunidad, o, mejor dicho, sus representantes, quienes decidan acerca de la importancia relativa de las distintas necesidades.” (Hayek, 1946)

De tal manera, podemos observar la vital importancia de la legislación con respecto al pensamiento austriaco y esta importancia se reduce a la pregunta ¿Está el legislador decidiendo por el individuo?

Hayek, de igual forma, definió dos formas de legislación que resulta fundamental. Una, es la forma evolutiva, aquella legislación proveniente del common law, en donde el Derecho se crea y se descubre por medio de las resoluciones judiciales. Otra es la estática, la ley positiva, en donde el legislador expresa su voluntad política para la regulación de las vidas de las personas.

La evolución de la legislación es algo esencial para el pensamiento austriaco ya que, como el Mercado, ésta no debe ser estática, “Tanto Hayek como Leoni entendían que esa organización espontánea que se da en la sociedad, sólo era compatible con un sistema jurídico que, garantizando la libertad y protegiendo la propiedad, consistiera en una serie de principios elaborados por jueces a partir de la resolución de casos concretos.” (Congreso internacional, escuela austriaca, 2006)

### **El Derecho Laboral y la escuela austríaca**

Si se analiza el derecho laboral a la luz del pensamiento austriaco, se hace evidente un gran problema. El derecho laboral ha sido, hasta el momento, la externalización de la advertencia que hacía Hayek en “Camino de Servidumbre”, donde advierte de los peligros y del fracaso

rotundo que conlleva la legislación proteccionista. Encontramos en el principio de tutelaridad del Derecho laboral la concentración de la concepción de justicia heredada de la filosofía Marxista; la justicia que inspira el derecho laboral proviene de un erróneo concepto de justicia, ya que existe una confusión entre la justicia y la justicia social. En la mayoría de ocasiones, tanto jueces como legisladores, emiten normas coactivas basadas en esta justicia social.

El problema de la justicia social en el derecho laboral es que en cualquier controversia o norma promulgada rige el principio de tutelaridad. Esto favorece al trabajador sobre el empresario cuando se combina con las concepciones marxistas ya mencionadas y se ajusta a la concepción de Montaigne: “para que los pobres tengan más bienes es necesario quitárselo a los ricos”. Erróneamente toma la sociedad y la economía como algo estático cuando es algo dinámico. Basar la legislación laboral en este dogma es un grave error porque el trabajo y las relaciones contractuales no son estáticas y están en constante cambio, y muchas veces estos cambios dependen de las decisiones de muchas personas en lo individual explicado de una forma amplia por la competencia de mercado.

Las prestaciones laborales, que la ley establece como obligatorias, significan un beneficio de carácter coactivo que el empleador debe otorgar al trabajador. Estas prestaciones, en la mayoría de veces, se ven reflejadas en días de vacaciones, horas extras, el pago de salarios extras en determinado tiempo del año, pago de indemnización por despido, etc. El legislador las ha previsto como un intento de redistribuir la riqueza que se genera en el mundo laboral. En relación al error de la distribución de la riqueza, se da la “Creencia que tienen el derecho a recibir independientemente de cuál haya sido su conducta y de que hay personas que generaron esa riqueza a las que se puede expoliar para cumplir tal fin [...] la visión marxista al destruir los incentivos para la acción de las personas conduce a la decadencia de la sociedad donde se aplique” (Hernán Bonilla, 2006)

En este sentido, la legislación laboral atenta contra la libertad individual y contractual de las personas, ya que estas no son libres de pactar por ellas mismas el contenido de los contratos,

sino que el legislador establece unos mínimos que él considera lo mejor para el trabajador.

Sobre este tipo de regulaciones, Hayek explica:

“En una economía dirigida, donde la autoridad vigila los fines pretendidos, es seguro que ésta usaría sus poderes para fomentar algunos fines y para evitar la realización de otros. No nuestra propia opinión acerca de lo que nos debe agradar o desagradar, sino la de alguna otra persona, determinaría lo que hiciésemos. Y como la autoridad tendría poder para frustrar todos los esfuerzos encaminados a eludir su guía, casi con tanta eficacia intervendría en lo que consumimos como si directamente nos ordenase la forma de gastar nuestros ingresos.” (Hayek, 1946)

De tal forma que, si un trabajador o un empleador acordaran tener menos días de vacaciones de los establecidos por la ley, no podrían; y es el legislador quien decide por ellos estableciendo su escala de valores como verdad absoluta sobre la voluntad de los individuos. Es importante señalar que este tipo de regulación conlleva una serie de incentivos perversos, ya que el legislador, en su intento de mejorar las relaciones laborales, muchas veces afecta a muchas personas que desean ingresar al mundo laboral, pero el empleador no desea contratar más personas por el costo que le supone un eventual despido por razones que pueden ser totalmente ajenas a él.

Los incentivos perversos generados por la legislación laboral proteccionista se pueden observar de una forma muy clara en el estudio *Wage Stickiness and Unemployment in Regulated and Unregulated Labour Markets: Italian Evidence*. Este estudio -realizado por tres economistas Sergei Guriev, Biagio Speciale, Michele Tuccio- explica que el aumento de desempleo en Italia después de la Gran recesión se debió a la falta de flexibilidad y la excesiva regulación en los mercados laborales. Se llegó a la conclusión que tras la crisis económica en Italia existió menor disminución salarial en el mercado laboral formal que en el informal y existió una disminución intensa de trabajos en el mercado formal que en el informal. De tal forma que, por motivo de la excesiva regulación laboral, al no poder ajustar los salarios en el mercado laboral formal, decidían tener despidos masivos, a pesar de tener que pagar una indemnización; mientras que en el mercado laboral informal menos personas perdieron empleo por motivo de la posibilidad de reducir los salario por autonomía de la voluntad.

### **El contrato único de trabajo**

Un gran problema de la legislación laboral a nivel mundial es que no ha seguido el principio evolutivo. Esta legislación, aparte de ser proteccionista, también ha sido estática en muchos países. Muchos países tienen derechos preferentes a los contratos laborales de jornadas completas, regularmente de ocho horas, sobre los contratos laborales a tiempo parcial o medio tiempo; inclusive en países como Guatemala existe una prohibición de contratación a tiempo parcial, por lo que el legislador decidió que lo mejor para el trabajador era trabajar ocho horas y no menos que eso. Esto es totalmente contrario a la evolución laboral y al mercado laboral actual, ya que, en el afán de intentar proteger a unos, el legislador está creando una legislación anti-laboral impidiendo el ingreso de muchos al mundo laboral.

Para hablar del contrato único de trabajo es importante hablar del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, ya que aquí es donde el contrato único de trabajo tiene su génesis. Este Convenio regula el derecho del trabajador a ser contratado por tiempo parcial y el derecho del empleador de contratar con los mismos derechos proporcionales a un trabajador de tiempo completo. La aplicación de este Convenio ha encontrado dificultad en su aplicación y solamente 16 países han ratificado dicho Convenio.

El Convenio 175 de la OIT al regular lo relativo a los contratos a tiempo parcial elimina la limitante del tiempo como un impedimento a la autonomía de la voluntad en las contrataciones laborales, ya que permite la contratación laboral sin imponer un mínimo de horas para celebrar dicho contrato. Esta regulación se puede percibir adecuada con respecto al principio de la evolución de la regulación contractual, sin embargo, ha encontrado mucha oposición por parte de sindicatos, ya que estos pierden poder debido a que muchas personas que están bajo el régimen de tiempo parcial no tienen interés en sindicalizarse.

En Guatemala, existe un gran dilema con respecto a la regulación del tiempo parcial. Muchos sindicatos y sectores de la sociedad se han opuesto de forma tajante a la regulación de los contratos a tiempo parcial por medio de la ratificación del Convenio 175 OIT, ya que implicaría un mayor grado de competencia en el ámbito laboral por medio del aumento de la oferta.



En otros países que regulan las relaciones laborales a tiempo parcial, existe una distinción entre regulaciones laborales, una regulación distinta para los contratos de jornada completa y otra regulación distinta para los contratos a tiempo parcial. Ciertas legislaciones otorgan mayores beneficios, mayores formalismos y un mayor costo de entrada y salida a uno que a otro. Esta distinción de regulaciones solo por motivo del tiempo, en que se presta el servicio laboral, supone una grave discriminación por parte del ente regulador, que supone en su escala de valores el tiempo como algo indispensable y que sabe cuál es el tiempo ideal para prestar un servicio laboral.

Ante estos desafíos, el contrato único de trabajo es una alternativa viable ante el problema de rigidez que impone la regulación laboral. Este se basa en el principio de igualdad de derechos y condiciones en lo relacionado al tiempo en que se presta el servicio laboral, de tal forma que las regulaciones de trabajo de jornada completa con tiempo parcial, no deberían tener ninguna diferencia y deberían de ser proporcionales unas de las otras.

El contrato único de trabajo elimina uno de los factores, el tiempo, del ente legislador-planificador. Pero aún con un único contrato laboral, tenemos todos los otros elementos, a parte del tiempo, regulados contrarios a la autonomía de la voluntad. Ricardo Manuel Rojas, sobre el costo de esta regulación por el ente planificador, expone: “Entonces el planificador concentrará en sus manos un enorme poder para decidir hasta los más mínimos detalles de la vida privada. Este poder hace que la lucha por alcanzarlo sea encarnizada, y que su precio económico sea cada vez más alto.” Y al momento que esto sucede, las personas que están siendo controladas, buscarán el mecanismo de acercarse lo más posible al ente regulador, por ser el único medio de lograr sus fines logrando como consecuencia una politización de las decisiones públicas.

## **Conclusión**

El derecho laboral es una rama del derecho que merece ser estudiada con detenimiento, ya que, actualmente, constituye una legislación proteccionista en donde el ente regulador pretende regular aspectos importantes de la vida de muchas personas, limitando su libertad

de contratación. La planificación y regulación estática de las relaciones laborales constituyen una limitación al libre desarrollo de las sociedades.

Uno de los principales principios del derecho laboral es el principio de la tutela, un principio proveniente de la filosofía marxista en donde el legislador y juez, por mandato legal, deben de favorecer al trabajador sobre el empleador. Esta titularidad se otorga para buscar una justicia social del trabajador. Sin embargo, estas regulaciones y limitaciones ocasionan que las relaciones laborales que se dan en el ámbito informal gocen de mayor autonomía de la voluntad para la libertad de contratación, así como una libre determinación del salario.

El derecho laboral tiene un principio como base que ha sido poco desarrollado y explorado. El principio de la evolución laboral debe servir como fundamento para dejar atrás las prácticas proteccionistas y crear un mercado laboral en base a las necesidades del mercado de hoy en día, basado en la voluntad de las partes. En consecuencia, tener un mercado más flexible, abierto, inclusivo y libre.

El contrato único de trabajo no constituye la última solución al problema de la regulación laboral, ya que éste pretende eliminar el elemento del tiempo de la decisión del ente planificador, pero aún deja a disposición del ente planificador otros elementos de las regulaciones laborales, como el salario mínimo, los días de vacaciones, los pagos de salarios bonos, etc. Por lo tanto, el contrato único de trabajo constituye una leve mejora, pero no implica una total libertad y apertura a la voluntad de contratación en dichas relaciones laborales.

Lo ideal, desde el punto de vista austriaco, es la desregulación total del régimen laboral, ya que dicha regulación genera un tropiezo al libre desarrollo de las sociedades. El ente regulador cada vez intenta regular más elementos de la vida y decisiones personales de las personas. Inclusive, este exceso de regulación, genera que menos personas tengan la oportunidad de ingresar a relaciones laborales por motivo del costo que implica para el empleador tener otro trabajador y no poder negociar libremente el contrato dependiendo de las circunstancias del mercado.

Al desregular las relaciones laborales no se crea un problema, sino por el contrario se solucionan muchos problemas relacionados a las altas tasas de desempleo y a la falta de innovación en muchas industrias. Si la regulación laboral no existiera y las relaciones laborales se concretarían en contratos en donde reinara la voluntad contractual, estos contratos tendrían la coercibilidad de ser exigibles ante las partes o el pago de daños y perjuicios en caso de incumplimiento del mismo. De esta manera se puede liberalizar la regulación laboral.

### **Referencias bibliográficas**

HAYEK, Friedrich, Camino de servidumbre, Revista de Derecho Privado, Madrid, 1946, p.81

HAYEK, Friedrich, Derecho, legislación y libertad: el orden político de una sociedad libre, Madrid, España, Unión Editorial, 1982

HUTT, WILLIAM HAROLD, Individual freedom: selected works of William H. Westport, Estados Unidos: Greenwood, 1975

HUTT, WILLIAM HAROLD, La contratación colectiva, Universidad Francisco Marroquín, 1976

ISLAS MONTES ROBERTO, Principios Jurídicos, Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano Año XVII, Montevideo, 2011, P.339 disponible en: <http://historico.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/dconstla/cont/2011/pr/pr26.pdf>

La Escuela austríaca en el siglo XXI: ponencias del Congreso Internacional llevado a cabo el 28, 29 y 30 de septiembre de 2006 en la ciudad de Rosario, provincia de Santa Fe. Buenos Aires, Argentina, Fundación Friedrich A. con Hayek, 2007

Miernyk, William H, The Economics of labor and collective bargaining, Lexington, Estados Unidos : Heath, 1973

Von Mises, Ludwig, La Acción humana: tratado de economía, Madrid, España, Unión Editorial.