

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

ANÁLISIS DEL DERECHO DE ANTIGÜEDAD EN LA LEGISLACIÓN LABORAL
GUATEMALTECA



OSCAR HUMBERTO PÉREZ

GUATEMALA, DICIEMBRE DE 2007

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

**ANÁLISIS DEL DERECHO DE ANTIGÜEDAD EN LA LEGISLACIÓN LABORAL
GUATEMALTECA**



OSCAR HUMBERTO PÉREZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, diciembre de 2007

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. César Landelino Franco López
VOCAL II	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV	Br. Héctor Mauricio Ortega Pantoja
VOCAL V	Br. Marco Vinicio Villatoro López
SECRETARIO	Lic. Avidán Ortiz Orellana

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 la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

DEDICATORIA

- A DIOS: Todo poderoso, por permitirme alcanzar la meta propuesta.
- A MIS PADRES: Marco Tulio Flores y María Elvira Pérez González, por su sacrificio y apoyo constante para mi superación.
- A MIS HERMANOS: César y Edgar.
- A MI ESPOSA: Edna Maritza Ramírez Santos, A quien con su colaboración; su inquebrantable paciencia, y aliento para continuar hasta el final.
- A MIS HIJOS: Oscar Armando y Mary Addy Luz. Inspiración en mi vida, con ternura entrañable.
- A MIS PRIMOS
Y PRIMAS: Por su apoyo en general.
- A MIS SUEGROS: Nicolás Ramírez y Luz Santos. Por el apoyo incondicional recibido.
- A MIS CUÑADOS: Edwin, Mercedes, Estuardo y Mirian (QEPD). Por el apoyo brindado.
- A MI ABUELITA: Patrocinia Flores (QEPD) Por su paciencia, comprensión y cariño.

A MIS TÍOS Y

TÍAS: Por su apoyo incondicional.

A MIS FAMILIARES: En general.

A MIS AMIGOS: Carlos Monroy, Juan González, Alberto González, Eduardo Yoc, Leonel Calderón, Jorge Zetina, Roberto Cerezo, Oscar López, Carlos Hernández, Manuel López, Rafael Artero, Carlos Herrera, Rolando Urcuyo (QEPD).

A LOS LICENCIADOS: Víctor Raúl Roca Chavarría, Gilberto Gómez, Carlos Salguero, Dimas Asencio, Guillermo Lepe y Geovanni Àvila (QEPD).

A LA

TRICENTENARIA: Universidad de San Carlos de Guatemala. Con respeto y cariño.

A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Forjadora de profesionales.

Guatemala, 19 de octubre de 2007

Lic. Marco Tulio Castillo Lutín
Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Pte.

Yo, **OSCAR HUMBERTO PÉREZ**, habiendo cumplido con todos los requisitos previos en el trámite correspondiente a tesis de grado, considero procedente solicitar **ORDEN DE IMPRESIÓN** a dicha investigación.

Atentamente,

ÍNDICE

Introducción.....	Pág. i
-------------------	-----------

CAPÍTULO I

1. Derechos y obligaciones del empleador.....	1
1.1. El patrono como sujeto de derecho.....	1
1.2. Los derechos del patrono en el código de trabajo.....	5
1.2.1.Facultad de contratación.....	12
1.2.2.Facultad de <i>ius variandi</i>	16

CAPÍTULO II

2. El derecho de antigüedad.....	29
2.1. Generalidades.....	29
2.2. Definición del derecho de antigüedad.....	30
2.3. Naturaleza jurídica del derecho de antigüedad.....	31

CAPÍTULO III

3. La libre elección de los trabajadores frente al derecho de Antigüedad.....	35
3.1. Facultad de libre elección.....	35
3.2. Fundamento legal.....	38
3.3. La estabilidad laboral y el derecho de antigüedad.....	39
3.4. El derecho de antigüedad y la inestabilidad laboral.....	39

CAPÍTULO IV

4. La implementación del derecho de antigüedad por medio de la negociación colectiva.....	53
4.1. Generalidades.....	53
4.2. El derecho de antigüedad y el reglamento interior.....	67

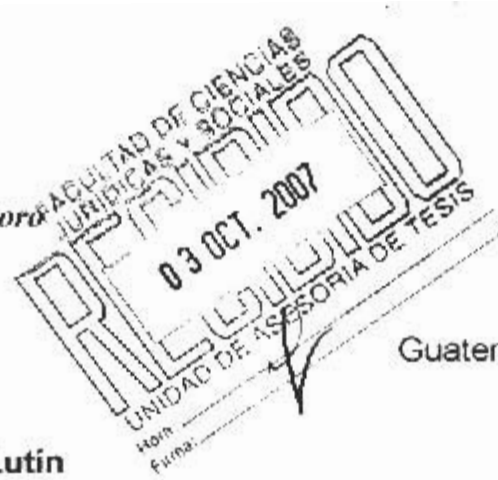
	Pág.
CONCLUSIONES.....	81
RECOMENDACIONES.....	83
BIBLIOGRAFÍA.....	85

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. César Landelino Franco López
VOCAL II	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV	Br. Héctor Mauricio Ortega Pantoja
VOCAL V	Br. Marco Vinicio Villatoro López
SECRETARIO	Lic. Avidán Ortiz Orellana

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 la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

Lic. Armando González Villatoro
6 avenida 5-20, zona 2.
Tel 2232 3083
Colegiado 5517.



Guatemala, 1 de octubre de 2007

Lic. Marco Tulio Castillo Lutín
Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho

Por este medio, en cumplimiento con la resolución emanada de esa casa de estudios, en donde se me nombra asesor de la investigación intitulada ANÁLISIS DEL DERECHO DE ANTIGÜEDAD EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA, propuesta por el estudiante OSCAR HUMBERTO PÉREZ; me permito informa lo siguiente:

Con base en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se analizó el trabajo de mérito encontrando que: se cumple debidamente con las formas de redacción. El estudio contiene abundante cita de autores tanto nacionales como extranjeros. Asimismo, se estableció que se cumple con la utilización de los métodos científicos de investigación, entre los que destacan el empleo del método inductivo y deductivo. Las técnicas de investigación también son usadas en forma idónea, de manera que la hipótesis que implica el presente trabajo de tesis, se encuentra debidamente comprobada en el desarrollo de su contenido.

Encontrando que el mencionado trabajo cumple con todos los requisitos previstos para las investigaciones de esta naturaleza, procedo a emitir el correspondiente **Dictamen favorable**.

Aprovecho la oportunidad para suscribirme.

Atentamente,






UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, diez de octubre de dos mil siete.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) VICTOR RAÚL ROCA CHAVARRÍA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante OSCAR HUMBERTO PÉREZ, Intitulado: "ANÁLISIS DEL DERECHO DE ANTIGÜEDAD EN LA LEGISLACION LABORAL GUATEMALTECA".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para el Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".


LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc. Unidad de Tesis
MTCL/slh





Guatemala, 18 de octubre del 2007.

Lic. Marro Tulio Castillo Lutin.
UNIDAD DE TESIS.
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES.
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.
SU DESPACHO:

Respetable Licenciado:

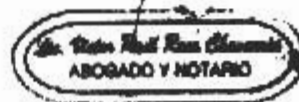
Por este medio, en cumplimiento con la resolución emanada de esa casa de estudios, en donde se me nombra como Revisor de la investigación intitulada "ANALISIS DEL DERECHO DE ANTIGÜEDAD EN LA LEGISLACION LABORAL GUATEMALTECA," propuesta por el estudiante OSCAR HUMBERTO PEREZ, me permito informar lo siguiente.

Con base en el artículo 32 del normativo para la elaboración e tesis de la Licenciatura de la Facultad de ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se analizo el trabajo de merito encontrando que Se cumplen debidamente con las formas de redacción. El estudio contiene abundante cita de autores tanto nacionales como extranjeros. Asimismo, se estableció que se cumple con la utilización de los metidos científicos de investigación, entre los que destacan el empleo del método inductivo y deductivo. Las técnicas de investigación también son usadas en forma idónea, de manera que la hipótesis que implica el presente trabajo de tesis, se encuentra debidamente comprobada en el desarrollo de su contenido.

Encontrando que el mencionado trabajo cumple con todos los requisitos previstos para las investigaciones de esta naturaleza, procedo a emitir el correspondiente **DICTAMEN FAVORABLE.**

Aprovecho la oportunidad para suscribirme

Atentamente,



Col. No. 3863



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, treinta y uno de octubre del año dos mil siete.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante OSCAR HUMBERTO PÉREZ, Titulado "ANÁLISIS DEL DERECHO DE ANTIGÜEDAD EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA" Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MTCL/silh



DEDICATORIA

- A DIOS: Todo poderoso, por permitirme alcanzar la meta propuesta.
- A MIS PADRES: Marco Tulio Flores y María Elvira Pérez González, por su sacrificio y apoyo constante para mi superación.
- A MIS HERMANOS: César y Edgar.
- A MI ESPOSA: Edna Maritza Ramírez Santos, A quien con su colaboración; su inquebrantable paciencia, y aliento para continuar hasta el final.
- A MIS HIJOS: Oscar Armando y Mary Addy Luz. Inspiración en mi vida, con ternura entrañable.
- A MIS PRIMOS
Y PRIMAS: Por su apoyo en general.
- A MIS SUEGROS: Nicolás Ramírez y Luz Santos. Por el apoyo incondicional recibido.
- A MIS CUÑADOS: Edwin, Mercedes, Estuardo y Mirian (QEPD). Por el apoyo brindado.
- A MI ABUELITA: Patrocinia Flores (QEPD) Por su paciencia, comprensión y cariño.

A MIS TÍOS Y

TÍAS: Por su apoyo incondicional.

A MIS FAMILIARES: En general.

A MIS AMIGOS: Carlos Monroy, Juan González, Alberto González, Eduardo Yoc, Leonel Calderón, Jorge Zetina, Roberto Cerezo, Oscar López, Carlos Hernández, Manuel López, Rafael Artero, Carlos Herrera, Rolando Urcuyo (QEPD).

A LOS LICENCIADOS: Víctor Raúl Roca Chavarría, Gilberto Gómez, Carlos Salguero, Dimas Asencio, Guillermo Lepe y Geovanni Àvila (QEPD).

A LA

TRICENTENARIA: Universidad de San Carlos de Guatemala. Con respeto y cariño.

A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Forjadora de profesionales.

Guatemala, 19 de octubre de 2007

Lic. Marco Tulio Castillo Lutín
Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Pte.

Yo, **OSCAR HUMBERTO PÉREZ**, habiendo cumplido con todos los requisitos previos en el trámite correspondiente a tesis de grado, considero procedente solicitar **ORDEN DE IMPRESIÓN** a dicha investigación.

Atentamente,

ÍNDICE

Introducción.....	Pág. i
-------------------	-----------

CAPÍTULO I

1. Derechos y obligaciones del empleador.....	1
1.1. El patrono como sujeto de derecho.....	1
1.2. Los derechos del patrono en el código de trabajo.....	5
1.2.1.Facultad de contratación.....	12
1.2.2.Facultad de <i>ius variandi</i>	16

CAPÍTULO II

2. El derecho de antigüedad.....	29
2.1. Generalidades.....	29
2.2. Definición del derecho de antigüedad.....	30
2.3. Naturaleza jurídica del derecho de antigüedad.....	31

CAPÍTULO III

3. La libre elección de los trabajadores frente al derecho de Antigüedad.....	35
3.1. Facultad de libre elección.....	35
3.2. Fundamento legal.....	38
3.3. La estabilidad laboral y el derecho de antigüedad.....	39
3.4. El derecho de antigüedad y la inestabilidad laboral.....	39

CAPÍTULO IV

4. La implementación del derecho de antigüedad por medio de la negociación colectiva.....	53
4.1. Generalidades.....	53
4.2. El derecho de antigüedad y el reglamento interior.....	67

	Pág.
CONCLUSIONES.....	81
RECOMENDACIONES.....	83
BIBLIOGRAFÍA.....	85

INTRODUCCIÓN

El tema objeto de estudio es el llamado *el derecho de antigüedad*; el que consiste en el procedimiento por medio del cual se debe cubrir una plaza vacante por más de treinta días o definitivamente, por los trabajadores con mayor antigüedad de la categoría requerida.

El derecho de antigüedad genera controversia en el sentido de que por un lado limita el derecho del patrono de libertad de contratación; es decir, el empleador no puede ocupar las plazas vacantes de su empresa con el personal que él decida. En contraposición a ese criterio, se puede considerar que el escalafón ciego sirve de motivación a los trabajadores, en cuanto a que su tiempo de servicio en la empresa y las calidades y cualidades que ha demostrado serán reconocidas y no sólo en mejora de salario, sino también en cuanto a estatus laboral dentro de la empresa, puesto que ocupará la plaza inmediata superior, vacante al puesto.

En algunas empresas, el escalafón ciego ya se implementó, a petición de su asociación de trabajadores y por medio de un pacto o convención colectiva de trabajo. No obstante, la legislación nacional no lo contiene. En otras palabras el Código de Trabajo guatemalteco no lo regula actualmente, ni para excluir su aplicación o para obligar a que se cubran las plazas temporal o definitivamente, vacantes con trabajadores de mayor antigüedad.

Se cree que de allí parte la solución a la problemática planteada; como consecuencia el Estado de Guatemala, por medio del Congreso de la República de Guatemala debe legislar en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el escalafón ciego, como medio para un trabajador con la suficiente antigüedad en la empresa y

especialización para el cargo, sea quien llene la plaza inmediata superior que quede vacante como reconocimiento a su servicio.

En este trabajo se propone un estudio acerca de las ventajas y desventajas que ofrece el escalafón ciego, en forma científico académica; dividido en cuatro capítulos: el primero de lo cuales explica los elementos generales del tema. El segundo establece las distintas posturas en torno a la contratación en Guatemala; el tercero, se refiere al tema específico del escalafón ciego, para que en el capítulo cuarto, se establezca la necesidad de su regulación legal.

La hipótesis que orientó el desarrollo del presente contenido, consiste en la aseveración de la necesidad de regular en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el denominado escalafón ciego; por medio de la negociación colectiva y con atención a las actividades de cada empresa.

Se dio debido cumplimiento a los objetivos del trabajo, entre los cuales se encuentran: Determinar la forma en que puede garantizarse que un trabajador con la suficiente antigüedad en la empresa y especialización para el cargo, sea quien llene la plaza inmediata superior que queda vacante como reconocimiento a su servicio. Establecer un estudio en las empresas que han implementado vía la negociación colectiva el escalafón ciego. Determinar lo que debe entenderse por cláusula de exclusión por admisión sindical. Precisar la propuesta de la incorporación al Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el escalafón ciego. Establecer en la legislación laboral el privilegio que adquiere un trabajador por la calidad de su trabajo y por su tiempo de antigüedad en una empresa, para los efectos de ser tomado prioritariamente en cuenta en el caso de una

plaza vacante que le beneficia salarial y jerárquicamente dentro de dicha empresa.

Los métodos de investigación utilizados en este trabajo son: inductivo, deductivo, analítico y sintético.

Entre las principales técnicas empleadas para la comprobación de la hipótesis rectora del trabajo esta la de la observación; sin la cual, habría sido inútil el estudio de obras y tratados referentes al tema, así como los distintos casos prácticos revisados.

CAPÍTULO I

1. Derechos y obligaciones del empleador

1.1. El patrono como sujeto de derecho

Siendo la relación de trabajo, bilateral, si el trabajador es quien presta un servicio, el patrono es el sujeto al que le es prestado ese servicio. Este vínculo se perfecciona de conformidad con un contrato de trabajo.

Según el Código de Trabajo, patrono es: "toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo".

En doctrina por otro lado, patrono es: "Toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo"¹.

Por la definición transcrita se sabe que la relación de trabajo es una relación de subordinación, en virtud de la cual, el trabajador se somete jerárquicamente a un patrono.

Por su parte, el representante del patrono, personifica al patrono ante el trabajador. Es decir, en el contrato de trabajo, el representante vincula a uno con otro sujeto.

¹ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, Pág. 157.

La idea de De la Cueva al respecto de que los representantes del patrono no son sujetos en las relaciones de trabajo es bastante coherente si se compara con el segundo párrafo del Artículo citado, el cual menciona a otro individuo, el caso del mandatario.

Es importante dejar en claro la figura de la sustitución patronal, toda vez que es junto a la del intermediario, son dos figuras muy distintas sin embargo, controversiales ambas.

Para algunos tratadistas como Mario De la Cueva, el representante del patrono no es un sujeto de la relación laboral como lo señala en la siguiente cita textual: "no son sujetos de las relaciones de trabajo, pues su función consiste en representar ante el otro a uno de los sujetos".²

El Código de Trabajo establece en su Artículo 4: "Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél.

Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono. Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con éste por un contrato o relación de trabajo".

La sustitución patronal consiste en el cambio en la figura del patrono, lo cual implica la anuencia del trabajador, quedando aún así, obligados los

² **Ibid.** Pág. 157.

patronos, tanto el nuevo como el sustituido durante los siguientes seis meses a la sustitución patronal.

Constituye el tema principal de la presente investigación. Se ha dejado para exponerse al final del presente capítulo, toda vez que era necesario previamente determinar con la mayor exactitud las figuras del trabajador y del patrono en la legislación laboral guatemalteca.

El Código de Trabajo señala al respecto en su Artículo 23: "La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono. Por las acciones originadas de hechos u omisiones del nuevo patrono no responde, en ningún caso, el patrono sustituido".

Habiendo expuesto que la relación laboral está compuesta por el patrono y el trabajador, es preciso que el desarrollo de esta relación, la historia manifiesta la evolución de otras figuras paralelas, a parte del representante del patrono, como es el intermediario.

La figura del intermediario consiste en la prestación no directa del servicio contratado. Es decir, quien presta el servicio no es el que contrató sino un tercero. En palabras sencillas, entre dos sujetos existe un intermediario quien se encarga de crear un vínculo entre aquellos.

Resulta necesario citar al autor guatemalteco Luis Fernández Molina, quien señala una importante clasificación del intermediario en la siguiente forma: "Pueden distinguirse dos variantes de intermediario: a) El agente colocador, (b) El cuasi contratista.

El Código de Trabajo establece en su Artículo 5: "Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquel para con el o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables.

No tiene carácter de intermediario y sí de patrono, el que se encargue por contrato, de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios".

Con el último párrafo se determina que el intermediario no puede ser aquel que es dueño de los medios de producción. Esto se explica con el siguiente ejemplo: "si Juan vende botellas plásticas que fabrica con equipo propio en su empresa, para luego pretender que es un intermediario entre los operadores del equipo y quienes establecen contrato con él por la compra de esas botellas, Juan se equivoca, porque la ley no le da dicha calidad"³.

En el primer caso, se trata de alguien que se limita a relacionar a las partes; su remuneración se limitará a una comisión previamente convenida y una vez se inicia el Contrato Laboral, deja de tener comunicación con las partes. Tiene ribetes de comisionista mercantil, sólo que el bien o producto

³ De Buen, Néstor. **Derecho procesal del trabajo**, Pág. 245.

objeto de la transacción es el trabajo mismo; en vez de colocar bienes o productos, coloca personas dispuestas a trabajar. Su relación con las partes es temporal. Una vez obtiene su comisión, sale del esquema de las partes. En un contexto más empresarial, se estaría frente a una agencia de colocación o bolsa de empleo. El segundo tipo es objeto de mayores censuras; es alguien que, como adelante se indica, mantiene estrecha y más permanente relación con las partes y obtiene una ganancia, para muchos cuestionable, de la diferencia de precios⁴.

1.2. Los derechos del patrono en el código de trabajo

El Artículo 61 señala entre otras:

- Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe que por lo menos debe contener estos datos:
- Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.
- Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario

⁴ **Ibid.** Págs. 165 y 166.

que individualmente les haya correspondido durante dicho año.

Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandando a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera.

Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico;

- Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso;
- Guardar a los trabajadores la debida consideración absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;
- Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquellos no usen herramienta propia;
- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos

necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo;
- Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;
- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario;
- Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida.

En este caso, el sindicato o cooperativa debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general;

- Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten;
- Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos;
- Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales, y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles;

- Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan; que tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan; que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales, que de acuerdo con el contrato de trabajo se les autorice mantener que mantengan cerdos amarrados o enchiquerados y aves de corral dentro del recinto en que esté instalada la vivienda que se les haya suministrado en la finca, siempre que no causen daños o perjuicios dichos animales o que las autoridades de trabajo o sanitarias no dicten disposición en contrario y que aprovechen las frutas no cultivadas que hayan en la finca de que se trate y que no acostumbre aprovechar el patrono, siempre que el trabajador se limite recoger la cantidad que puedan consumir personalmente él y sus familiares que vivan en su compañía; y
- Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan;
- Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:
 - i. Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijo, tres (3) días.

- ii. Cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días.
- iii. Por nacimiento de hijo, dos (2) días.
- iv. Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
- v. Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.
- vi. Por desempeño de una función sindical siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.
- vii. En todos los demás casos específicamente provistos en convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Además el Artículo 62, establece como prohibiciones a los patronos, las siguientes:

- Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus Artículos de consumo a determinados establecimientos o personas;
- Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquiera otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general.
- Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a unos o a otros;
- Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;
- Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad;
- Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley;
- Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas, estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga; y

- Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley.

1.2.1.Facultad de contratación

Con éste término: "trabajador", se entiende todo sujeto que presta un servicio a otro. El Diccionario la de Academia de la Lengua simplemente señala: "el que trabaja", sin embargo este es un concepto demasiado amplio.

El trabajador por otro lado, es el término general que se da con igualdad al sujeto primario de la relación del trabajo, por encima de las diferencias que pudieran haber entre: obrero, empleado o trabajador mismo. Así lo entiende precisamente la legislación laboral guatemalteca, al mencionar la palabra obrero únicamente para designar a las relaciones: "obrero patronales", y también sólo en su Artículo 281. Y por otro lado, la palabra empleado no la utiliza ni una sola vez en todo el texto de la Ley, para nombrar al trabajador.

El Código de Trabajo señala en su Artículo 3, que: "Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo".

Por tal definición legal, se entiende que el trabajador tiene una relación de dependencia con respecto a un patrono, lo cual no implica ningún criterio de tipo político, económico o social, toda vez que es la Ley misma, la que lo establece indudablemente como quedó escrito. Por tal razón no se está de acuerdo con lo que señala Luis Fernández Molina: "En el

trayecto encontramos la tendencia a definir como trabajador a todo integrante de la clase trabajadora, criterio de contenido económico social, que podría aceptarse dentro de este contexto, pero no desde un enfoque puramente jurídico”⁵.

Por lo tanto, se trata del sujeto de trabajo que subordinado a un patrono, le presta un servicio a este, por virtud de un contrato de trabajo.

Según el Artículo 63 del Código de Trabajo, además de las contenidas en otros Artículos, en reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

- Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo;
- Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;
- Observar buenas costumbres durante el trabajo;

⁵ Derecho laboral guatemalteco, Pág. 152.

- Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional;
- Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional contagiosa o incurable; o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo;
- Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa, e indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa;
- Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan;
- Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la

vivienda que les hayan facilitado los patronos sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de éstos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento.

El subsecuente Artículo 64 señala que se le prohíbe a los trabajadores:

- Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos;
- Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instrucciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece;
- Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga;
- Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel que estén normalmente destinados;

- Portar armas de, cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes, o punzocortantes, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo; y
- La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.
- La infracción de estas prohibiciones debe sancionarse, para los efectos del presente Código, únicamente en la forma prevista por el Artículo 77, inciso h), o, en su caso por los Artículos 168 párrafo segundo y 181, inciso d).

Los trabajadores de obra, nacen del contenido del Artículo 25, parte conducente, el cual señala: "c) Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada".

1.2.2. Facultad de *ius variandi*

El Licenciado César Landelino Franco López se puede considerar a favor de la facultad del empleador denominada *ius variandi*, porque señala: "La obediencia comprende la obligación del trabajador de cumplir las órdenes y disposiciones que reciba del empleador o sus representantes; como colaborador de la empresa, implica que conoce su deber de obediencia, la

dirección y jerarquía del empleador. No obstante, más adelante señala: Esta facultad no puede ser tomada para modificar las condiciones de trabajo en forma arbitraria”⁶.

El *ius variandi* no es otra cosa que la facultad de mandar. El poder de dirección, que confiere la posibilidad de variar dentro de ciertos límites, las condiciones en la prestación del servicio.

Una definición acerca de lo que debe entenderse por *ius variandi*, es la en la que nos ofrece el repertorio jurídico, el cual es: “En el derecho laboral se refiere esta facultad a la altercación de las condiciones convencionales o iniciales del contrato”⁷. Por otro lado, se señala que *ius variandi* es: “el derecho a modificar dentro de ciertos límites las condiciones de trabajo. También se comprende aquí la potestad disciplinaria y la facultad o potestad premial.”⁸

En suma, se trata del poder del empleador, como consecuencia de las facultades y derechos que le otorga la ley, para poder modificar ciertas condiciones de la prestación del servicio.

Por su parte el licenciado Rolando Echeverría Morataya establece al respecto del *ius variandi* “En virtud del principio de irrenunciabilidad, las condiciones de trabajo no pueden ser modificadas arbitrariamente, aún a pesar de la facultad de mando del empleador, toda vez que en dicho caso se está en relación directa y estrecha con el despido injustificado”⁹.

⁶ **Ibid.** Pág. 23

⁷ Cabanellas, Ana María. **Repertorio jurídico**, Pág. 313.

⁸ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 110.

⁹ **Ibid.** Pág. 91

Los antecedentes históricos del derecho y potestad de variar las condiciones del trabajo, las encontramos precisamente en aquellas épocas despóticas, en las cuales el patrono podía variar sin tomar consentimiento alguno de la otra parte, o sin limitación ninguna, dichas condiciones, y el trabajador únicamente tenía que someterse a la voluntad completa del empleador.

Lógicamente, con el devenir de la historia y con el desarrollo de la segunda y tercera generación de los derechos laborales, ese desmedido derecho de los empleadores se vio afectado en cuanto a sus libertades.

“El ius variandi, como una de las manifestaciones de las facultades del empleador, se manifiesta como un peligro en las relaciones de trabajo de quienes habiendo sido contratados para cierto trato, o relación de trabajo, terminan desarrollando sin previa notificación, un trabajo de distinta naturaleza”¹⁰.

“El trabajador siempre ha visto conculcados sus derechos a manos del ejercicio del poder de mando de los patronos quienes ejercen tales facultades en forma despótica y poco respetuosa de los derechos laborales”¹¹.

El poder de dirección conlleva necesariamente una facultad disciplinaria por parte del director del trabajo. Es poco lo que nuestra legislación regula al respecto y en su defecto se redacta el Reglamento Interior de Trabajo, que es un conjunto de normas que regulan la forma y condiciones de la prestación de servicios en determinada empresa, región o industria. Este

¹⁰ **Ibid.** Pág. 212.

¹¹ López Larrave, Mario. **El movimiento sindical guatemalteco en los años 20.** Pág. 23

Reglamento no debe contener disposiciones de coacción que vayan más allá de las que la ley o convención colectiva permitan al patrono. En todo caso, dicho Reglamento necesita para su implementación, de la previa autorización de la Inspección General de Trabajo.

Para los efectos de las sanciones, las faltas de trabajo se suelen clasificar en:

- Leves: Llegar tarde, ausentarse sin permiso, no atender bien al público, descuidar las máquinas, etc. Estas faltas se castigan con amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión corta del trabajo sin goce de sueldo.
- Graves: Generalmente la reiteración de las faltas anteriores, sobre todo cuando ha existido amonestación. Se castigan con suspensión mayor sin goce de salario.
- Muy graves: Hurto, robo, violación de secretos, etc. Se castigan básicamente con el despido¹².

Se pueden entender que el *ius variandi* está constituido por dos elementos básicos como lo son: la potestad disciplinaria y la potestad premial o de premio.

La naturaleza jurídica del *ius variandi*, es contractual.

Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda

¹² Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 110.

obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede, incluso, recaer en el propio trabajador.

La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales.

Además sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato. De tal manera que si la misma se presenta en circunstancias distintas no podrá exigirse.

La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código.

Se pueden entender como Artículos de la ley que contienen disposiciones relacionadas con *ius variandi* las siguientes:

En el Código de Trabajo, Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala, el cual en su capítulo sexto, señala las: Obligaciones de los trabajadores y estatuye: "Además de las contenidas en otros artículos de

este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores: Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo”.

Las relaciones de trabajo en la Antigüedad se basan en la esclavitud, basadas en las figuras de la *locatio operarum* y la *locatio operis*.

En la Edad Media el concepto materialista del trabajo (trabajo: mercancía) es rechazado por influencia del Cristianismo. Pero existe aún la *locatio operarum* (alquiler del siervo), pero esta es reglamentado por la Corporaciones y los municipios.

El trabajo estaba jerarquizado: maestro, compañero, aprendiz. Se reglamenta las relaciones laborales para proteger al maestro. Hay descanso dominical por razones religiosas. No hay trabajo en domicilio para no crear competencia. Se fijan las tasas de salarios para que los compañeros no pidan aumento.

Al final de la Edad Media las Ligas de Compañeros ya tenían problemas con sus maestros, esto anuncia un nuevo amanecer: otro sistema de relaciones de producción.

La supresión de asociaciones en ciudadanos de una misma profesión, lo dicta bajo el argumento de que no existe más asociaciones que el propio Estado, donde sólo hay el interés particular de cada individuo y el interés general del Estado.

Los trabajadores empiezan a ser explotados sin misericordia en la gran empresa, hecho que los empuja a organizarse. (Aunque mas tarde empezaran a defenderse a través de los sindicatos)

En efecto si los hombres son libres, debe existir entre ellos una igualdad natural que les permita tratar libremente sobre la prestación de trabajo. El Estado no debe intervenir en la organización del trabajo porque violaría el Principio de Libertad e Igualdad. Toda excepción al derecho común constituiría un privilegio.

Implicaban una libertad general de la actividad profesional. En efecto si la economía se organiza espontáneamente, puesto que existe una armonía natural de la sociedad, creada por Dios; el Estado no debe intervenir en la vida económica, pues esa intervención rompería el, orden natural y violaría la libertad e igualdad. El trabajo humano, sometido a las leyes que gobiernan la economía política, se convierte así nuevamente en mercancía.

Los principios del Liberalismo en el campo jurídico.

Se traducen en la

- libertad contractual y en
- la autonomía de la voluntad.

Las voluntades privadas crean su propia ley por medio de la prestación de su consentimiento.

El Estado debe intervenir solo para salvaguardar el orden público y las buenas costumbres. Una armonía natural reina en el orden económico y esa

armonía justifica la nueva organización de las relaciones de trabajo. Una armonía contractual no podría ser injusta.

En la Edad Contemporánea, el Estado interviene en la planificación de la economía y en las relaciones laborales, se establecen las normas protectoras del trabajador.

La servidumbre es una institución del medioevo que consistía en el trabajo agrícola del siervo para el señor feudal sin ninguna retribución económica.

Se denominaban corporaciones de oficios a las asociaciones laborales, religiosas y sociales de la Edad Media que prolongaron su existencia hasta fines del siglo XVIII.

Durante la Alta Edad Media (siglos VI a X), se organizan en asociación de patrones (magistri, maestros) y agrupación de compañeros (famili, obreros) colaborados estos últimos por los aprendices (discipuli). Corporaciones de oficios son regulados por los estatutos.

Las corporaciones de oficios van formándose a partir del siglo XII, en Italia, Francia y España con organización propia, de actividad común, de hondo sentimiento religioso y jerarquizado por escala gremial, que partía del aprendiz, ascendía por el oficial o compañero y concluía por el maestro, el peldaño superior en lo técnico y en ese proceso laboral. Están conformados por los magistri, famili, y los discipuli.

Estas corporaciones de oficios se establecieron alrededor del castillo feudal o en los arrabales de las ciudades para realizar actividades

artesanales. En su apogeo las corporaciones de oficios tuvieron gran influencia política y social.

En sentido general, los gremios son un conjunto de personas que ejercen la misma profesión u oficio o poseen el mismo estado social.

En Derecho Laboral los gremios están constituidos por maestros, oficiales y aprendices de un mismo arte, oficio o profesión, regida por estatutos particulares, que tienen a enaltecer la común labor y a la mejor moral y material de sus integrantes. En este sentido, por su estructura jerárquica, el gremio se refiere a las corporaciones medievales, sucesoras de los colegios romanos y las guildas germánicas.

Los gremios se constituyeron con la finalidad de reglamentar las corporaciones de oficios a través de estatutos que eran normas rectoras de su desenvolvimiento y organización interna; pero además reguladora de las condiciones de trabajo y, por ende, de aplicación general a sus miembros.

Los estatutos tenían el fin de asegurar el monopolio del oficio, porque el régimen corporativo era contrario a la autonomía individual y a la libertad de comercio e industria independientes.

Los estatutos establecían:

- La jerarquía: maestro, compañero, aprendiz.
- Reglamenta las relaciones de trabajo, pero no para proteger al aprendiz sino al maestro.

- No hay trabajo nocturno para que no se fabricaran productos defectuosos a falta de luz.
- Hay descanso dominical por razones religiosas.
- No hay trabajo en domicilio para no crear competencia.
- Se fijan las tasas de salarios para que los compañeros no pidan aumento.

Los estatutos restaban libertad personal y profesional, lo devolvía en otros valores, moralidad que implantaba, lealtad en las transacciones y beneficios no exagerados.

Las manufacturas eran talleres artesanales a cargo de los maestros y unidos en corporaciones de oficios donde se fabricaban toda clase de bienes de consumo. Florecen en la Edad Media.

En el siglo. XVIII se formulan nuevas ideas para reconstruir la sociedad y romper con las tradiciones y supersticiones. Esta nueva visión mas tarde se llamaría Iluminismo, Ilustración, Era de las Luces, Era de la Razón. Algunos reyes compenetrados con estas nuevas ideas tratan de aplicarlos a asuntos de Estado. Nace el Despotismo Ilustrado, de Carlos III de España, Catalina II La Grande de Rusia.

Pero más no es así en Francia. La clase campesina estaba en completo abandono, había obstrucción del trabajo artesanal, carencia de derechos cívicos de la clase rica e ilustrada, despilfarro de la Corte, desigualdad en los impuestos, estos recaían mas sobre los que no tenían tierras, los burgueses,

los artesanos, los campesinos; estando exentos los nobles y el clero. La revolución estalla el 14 de julio de 1789 con el asalto a la cárcel de Bastilla.

Los progresos científicos (maquina de vapor) tuvieron gran repercusión en las aplicaciones industriales. Se descubre la electricidad, se construyen altos hornos de fundición de acero y hierro, etc. Los horarios de trabajo se hacen largos y agotadores. No hay descanso, si alguien enferma es reemplazado inmediatamente con otro trabajador.

Durante la Revolución Industrial la jornada de trabajo es de 17 horas. El 1º de mayo de 1886 se impone las 8 horas (que científicamente es el tiempo en que el cuerpo trabaja sin agotarse), las 16 horas restantes son para descansar y estar con la familia. La jornada laboral de 8 horas se consolida con el Pacto de Versalles de 1919.

Las características básicas del *ius variandi*, consisten en la facultad de mando.

“Se habla de un poder de dirección o *ius variandi*, que es el derecho a modificar dentro de ciertos límites las condiciones de trabajo. También se comprende aquí la potestad disciplinaria y la facultad o potestad premial. (de precio).

El poder de dirección se deriva de la facultad de organizar la empresa y el trabajo y se manifiesta como la potestad de dirigir el trabajo. El trabajador está obligado a seguir las instrucciones del patrono, hasta los límites del abuso del derecho.

Esta dirección no siempre es inmediata, puede ser delegada, pero siempre conserva el patrono esa potestad, por muy técnico que sea el trabajo. (Artículos 18 y 63 inciso A del Código de Trabajo).

El *ius variandi* aparece en nuestra legislación limitado por el Artículo 20 del Código de Trabajo, que establece que "las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanente ...". Asimismo, el Artículo 79, literal j del mismo Código, señala que un patrono o su representante en la dirección, no puede trasladar al trabajador "a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o que le altere fundamental o permanente cualquiera de sus condiciones de trabajo..."

Es claro que el *ius variandi* puede presentarse sin ninguna complicación cuando se trata de ascender al trabajador a un cargo o salario superior. Se admite que si el patrono asciende al trabajador a otro cargo en forma temporal o en calidad de prueba y luego por falta de rendimiento o incompetencia se le regresa a su puesto anterior, no tiene por ello responsabilidad.

Otro problema que presenta el *ius variandi* es con respecto al cambio de localidad de la empresa o el traslado del trabajador a una plaza diferente. No existe mayor cuestionamiento si el cambio es en la misma jurisdicción; se complica la situación cuando hay cambio de municipio o jurisdicción. En cada caso, a falta de mejor información normativa, el juzgador tendrá que evaluar si existe un cambio que realmente altere las condiciones originalmente pactadas o que afecte seriamente al trabajador. En países más industrializados se presenta el problema de la llamada reconversión de la empresa, en los que a consecuencia del avance tecnológico se van cambiando a los trabajadores por máquinas.

CAPÍTULO II

2. El derecho de antigüedad

2.1. Generalidades

Establece el licenciado Luis Fernández Molina lo siguiente:

“Este es en realidad, un derecho previo a la celebración del contrato y se mantiene siempre, salvo en aquellos casos especiales en que se limita esta libre elección, como por ejemplo, que se haya acordado en un pacto colectivo una mecánica específica de contratación, o que en casos de emergencia nacional, el gobierno ordene una contratación forzosa. En varias legislaciones latinoamericanas, la misma ley establece un procedimiento en los casos de vacantes definitivas o mayores de treinta días; por lo general, que la plaza será cubierta por el trabajador con mayor antigüedad de la categoría inmediata inferior de la respectiva actividad y en caso de concurrencia, se preferirá al más apto; a esto se le denomina derecho de antigüedad . Por medio de la cláusula de exclusión por admisión sindical, válida en varios países, se limita gravemente la libertad patronal de designar su personal. Estos casos constituyen limitaciones del derecho a la libre contratación del empleador. Son, sin embargo, una tendencia que trata de implantarse en Guatemala, vía negociaciones colectivas; de hecho algunos pactos colectivos ya contienen el derecho de antigüedad .”

2.2. Definición del derecho de antigüedad

La antigüedad de un trabajador, en materia de derecho laboral, consiste en: "El derecho que adquiere un sujeto conforme presta un servicio en forma continua en una misma empresa de producción y cumpliendo en forma idónea con sus deberes".¹³

El derecho de antigüedad como es evidente en esta acotación hecha por el autor en mención, tiene especial énfasis para las empresas de producción.

Cabanellas de Torres señala por escalafón o derecho de antigüedad: Calidad por la cual se reconoce ciertas características privilegiantes en los trabajadores de determinado renglón de la economía en una legislación.

La principal afirmación de la presente investigación, consiste en incorporar a la legislación nacional una regulación por medio de la cual se acepta el derecho de antigüedad, lo cual contradice la postura del autor citado, puesto que basándonos en lo afirmado por el Rasso Delgue, esta cláusula ofrece por otro lado, estabilidad laboral y por si fuera poco, la motivación en el trabajador, que siendo éste el que acumula más tiempo en la empresa, puede ocupar la plaza vacante, porque llena las calidades.

Miguel Bermúdez Cisneros, establece que: El derecho de antigüedad es un escalafón ciego, cuando efectivamente puede ser un instrumento de profesionalización de las empresas, sobre todo aquellas que se dedican al rubro de la producción.

¹³ Reynoso, Eleuterio. **Derecho laboral y globalización**, pág. 131.

2.3. Naturaleza jurídica del derecho de antigüedad

Sobre este aspecto, citamos lo expresado por el maestro nacional Oscar Najarro Ponce, quien sintetiza las causas justificativas de nuestra institución en Histórico-técnicas y jurídicas, al indicar "En cuanto a las razones históricas y a su vez técnicas que fueron dándose en la evolución del conglomerado como factor de la producción, para tener que recurrir a una serie de órdenes giradas por el empleador y nacer así el reglamento interno dentro de las primeras fábricas y empresas surgidas al albor de la revolución industrial. Estrictamente, en cuanto a las causas históricas hemos visto que el régimen corporativo medieval de los siglos XVII Y XVIII tenía una estructura económica-social bastante sencilla que no implicaba la contemplación de mayores problemas, pero que con la incontenible evolución social tuvo que ceder el paso y soportar su liquidación con el famoso Edicto de Turgot, discípulo de los Fisiócratas y ministro de Luis XVI, en 1776 y, que le produjera su caída de la corte ante la desesperada resistencia del sistema vigente por supervivir, hasta su perfecta desaparición en marzo de 1791. Desparece así el Corporativismo como sistema de producción y sobreviene el gran cambio del "maquinismo" y la llamada "revolución industrial", en donde surge precisamente el reglamento de taller como una necesidad y consecuencia de la concentración de trabajadores en la fábrica, donde el dueño del taller ya no puede dirigir personalmente a sus subalternos y tiene que recurrir a órdenes y reglas escritas. Históricamente podemos delimitar como causal del surgimiento de necesidad de la reglamentación del trabajo la gran revolución francesa, que separándose de las ideas tradicionales, rompió los últimos eslabones del orden basado en la filosofía escolástica y abrió las compuertas a una nueva doctrina: El liberalismo y el individualismo. Como causal de orden técnico tenemos el advenimiento de la máquina y su asombrosa aplicación a todos los campos de la actividad humana, que

produjo la más grande, profunda, revolución económica, originando el moderno sistema de la producción fabril, consiguientemente la transformación del trabajo independiente del artesano en el régimen del asalariado. Jurídico sociales: Esta justificación es de clara y fácil determinación, tomando en cuenta simplemente que el mencionado instituto trata de regular la organización, actividad y conducta de los elementos esenciales de la empresa o fábrica trabajadores y patrono-, como organismo colectivo que tiene una finalidad económica: La producción. ...Decimos pues, que el establecimiento o empresa como entidad social que agrupa individuos de diversos caracteres y categorías (gerentes, administradores, jefes de personal, dirigentes técnicos, supervisores, trabajadores manuales, etc., etc), de ambos sexos y diferentes edades, tiene que estar sujeta a un ordenamiento normativo, que regule y armonice el comportamiento de sus componentes”¹⁴.

Tomando en consideración lo transcrito, podemos establecer con claridad, que las causas que justifican la existencia del reglamento interior de trabajo, son de diversa índole. En efecto hay causas históricas, como la revolución francesa en 1771 y la revolución industrial en 1728; causas técnicas, determinadas fundamentalmente por el apareamiento de las máquinas; causas jurídicas, como la necesidad de contar con un instrumento con carácter imperativo o de observancia obligatoria que permitiera la fijación precisa de las condiciones para la prestación de los servicios; y causas sociales, las que pueden sinterizarse en la necesidad de tal instrumento, para que el patrono pudiera mantener el control de los empleados y la vigencia del poder de dirección a través de órdenes e instrucciones, aunque hubo variación en cuanto a la forma –por escrito– motivada por el aumento del número de laborantes, por el apareamiento de

¹⁴ Najarro Ponce, Oscar, **El reglamento interior de trabajo**, págs. 27, 28, 29 y 30.

nuevas formas y áreas de actividades laborales. De tal manera, que el tema de la justificación de la institución se encuentra íntimamente ligado al de su origen como ha quedado apuntado antes.

CAPÍTULO III

3. La libre elección de los trabajadores frente al derecho de antigüedad

3.1. Facultad de libre elección

Los puestos vacantes en las empresas deben ser ocupados por los trabajadores de mayor confianza, y estos no pueden ser otros que quienes han permanecido al servicio de la misma durante un tiempo considerable de conformidad con su especificación de trabajo.

Se pone en evidencia que, el trabajador con mayor experiencia es el más adecuado para cubrir los puestos o plazas vacantes en la misma empresa, lo implícito es que, con ello además de motiva su fidelidad para con su empleador.

El derecho de antigüedad tiene, según algunos tratadistas, la desventaja de limitar el derecho a la libre elección de los trabajadores, facultad que corresponde según él mismo, a los patronos o empleadores, y que al restringirse desmotiva a estos sujetos del derecho del trabajo para invertir sus recursos y emprender una empresa que requiera la contratación de personal a criterio únicamente de éste.

La flexibilización en la legislación laboral puede comprender el denominado derecho de antigüedad o escalafón privilegiante, mismo que no esta regulado en la mayoría de legislaciones latinoamericanas, salvo algunos casos como Argentina y Ecuador. Esta figura constituye un verdadero incentivo al trabajador en cuanto a su desempeño en un centro de trabajo al frente de determinado puesto, brindándole la oportunidad de cubrir los

puestos superiores al que ocupa, conforme se van desocupando los mismos y según la especialidad del empleado.

El autor César Landelino Franco señala: "El derecho de antigüedad es algo que ha empezado a dejar de usarse en algunas legislaciones, Guatemala lo privilegia con respecto al sector educativo del país, no obstante esto implica un centro encargado de llevar precisamente el registro de ese escalafón. Sigue siendo no obstante, una de las formas en que puede resolverse el tema de la motivación a los trabajadores en empresas gigantescas".¹⁵

Con esta postura queda comprobada la inclinación hacia donde se orientará la presente investigación.

El Tratado de Libre Comercio no contiene nada con respecto a temas importantes como el de el tiempo de servicio en una empresa los privilegios que puede otorgar esta condición. Por ello, es necesario regular en las legislaciones del Tratado entre Guatemala y Estados Unidos (así como el resto de países de Centroamérica y el República Dominicana), una especie de escalafón que sirva para no violentar los derechos de antigüedad de algún trabajador.

La hipótesis es que la estabilidad laboral provoca desempleo; su alteración y aún su supresión debería traducirse en la creación de múltiples empleos, inicialmente eventuales pero más adelante empleos permanentes.

En Argentina, según el ejemplo francés y español, se habla ahora de aplicar un cálculo de horas por año, un cómputo anual y no diario ni semanal

¹⁵ Franco López, César Landelino, **Derecho laboral colectivo**, Pág. 235.

ni mensual. El empleador puede disponer a su arbitrio la distribución de jornadas de trabajo y de descansos que requiera, sin sobrepasar ciertos límites latos; es decir, acumular tiempos de trabajo y acumular también tiempos de descanso.

En el caso del Perú no se menciona todavía en forma explícita el sistema de cómputo anual, pero sí jornadas atípicas o acumulativas, en las que el trabajo extraordinario en ciertas etapas se compensa no con pagos efectivos de las horas extras sino con descanso también acumulado.

En Colombia, se reduce a 36 horas la jornada en los casos de turnos rotativos, compensada con un incremento de 33% en los salarios.

La reforma amplia del *ius variandi*, fortalece la facultad directriz del empleador en materia de horarios de categorías, de desplazamiento de fechas de salarios.

El salario mismo se ve afectado al eliminarse o disminuirse el salario mínimo y al transferirse algunas de las cargas prestacionales del empleador al trabajador.

Otro campo reformado es efectivamente el previsional, al aparecer los sistemas privados de pensiones e, incluso, de prestaciones de salud como alternativa a los institutos oficiales de la seguridad social, basados en la empresa privada, en la libre elección del asegurado y en la abierta e implacable competitividad. Estos sistemas previsionales tienen entre sus características abandonar la financiación tri o bipartita y hacer recaer la totalidad de su costo en el trabajador.

La flexibilización puede comprender desde una limitación de los alcances, el contenido o la profundidad de la estabilidad, hasta -que es lo más corriente- una ampliación de las posibilidades de contratación temporal. La estabilidad laboral, caso la institución paradigmática del derecho laboral ultraprotector, ha tenido variados avatares en los países americanos. En algún momento, que puede ser situado en la década de los 70, en todos ellos, con mayor o menor grado de intensidad, el despido fue objeto de restricciones, acentuándose el derecho del trabajador a no ser privado de su empleo sin una justa causa tipificada por la ley. Este derecho se veía complementado en muchos casos por poder exigir la reinstalación en el mismo puesto de trabajo y el pago de remuneración caídas.

3.2. Fundamento legal

En Guatemala, la estabilidad no se encuentra regulada en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República.

La primera ruptura se produjo en Bolivia, donde el Decreto 21060, a más de permitir la libre contratación y rescisión, introdujo la figura de la "relocalización", que, en buena cuenta, era sólo el reconocimiento de una facultad patronal al despido incausado.

En Colombia, respetándose el derecho de quienes la habían ya adquirido, se suprimió la figura de la jubilación -sanción que se aplicaban a los empleadores que prescindían, sin justa causa, de servidores con más de 10 años de servicios.

La Ley 113, reformativa del Código de Trabajo ecuatoriana, modificó las indemnizaciones por despido intempestivo.

En el Perú, que tenía el régimen más riguroso a nivel regional (y acaso mundial), se ha producido una radical pendulación, pasándose de un sistema de virtual propiedad del puesto de trabajo a otro de despido prácticamente libre, sancionado sólo con el pago de una indemnización.

3.3. La estabilidad laboral y el derecho de antigüedad

Con la regulación de la estabilidad laboral como institución o bien como principio, contribuye a evitar la violación de los derechos laborales.

Este aspecto es evidente, por ejemplo en el caso de los contratos de las denominadas maquilas, de los contratos de educación en el sector privado y otros.

La naturaleza jurídica de la estabilidad es consecuente con su carácter de institución o principio.

En la presente investigación, se determina que la forma más adecuada y aplicación coercitiva de la estabilidad laboral es ser una institución de derecho de trabajo.

3.4. El derecho de antigüedad y la inestabilidad laboral

Mario López Larrave, da una importante definición de lo que es, la relación laboral definiendo al contrato de trabajo, así:

"El contrato individual de trabajo constituye indiscutiblemente la institución matriz en torno a la cual se ha venido construyendo el edificio del derecho laboral".¹⁶

De la lectura del artículo anterior, se desprenden los siguientes elementos doctrinarios:

- Tiene carácter económico;
- El trabajador se obliga a prestar un servicio o ejecutar una obra personalmente (intuitio personae);
- Existe dependencia o dirección entre quien presta la actividad y quien la disfruta o utiliza;
- Existe una retribución;
- La retribución corresponde al hecho de utilizar la actividad ajena o el aprovechamiento de la fuerza de trabajo.

Es un poco difícil conceptuar lo que es el contrato de trabajo; para efectos prácticos, hay una definición que a mi juicio satisface los presupuestos necesarios del mismo:

"Contrato individual de trabajo es el vínculo económico y jurídico por el que una persona individual, se obliga a prestar a otra individual o jurídica, sus servicios personales, bajo la subordinación o dependencia inmediata o

¹⁶López Larrave, Mario. **Contrato de trabajo por tiempo indefinido, a plazo fijo, y para obra determinada**. Boletín de la Asociación guatemalteca de Derecho del Trabajo, pág 8.

delegada del empleador, a cambio de una remuneración, sin que el trabajador asuma los riesgos que corresponden al empleador".¹⁷

Dentro de las características principales, recogiendo distintos puntos de vista, diremos que son las siguientes:

Se perfecciona con el mero consentimiento expreso contenido en el contrato o tácito contenido por el hecho de la iniciación de la relación de trabajo. Basta con el consentimiento de las partes, a diferencia de los contratos reales, que necesitan del consentimiento y además de la entrega de la cosa. La solemnidad no es inherente a esta clase de contrato, en los casos en que el convenio se exige por escrito, tal circunstancia no constituye solemnidad sino de aprobación, y se perfecciona por el sólo hecho de la prestación de los servicios. Ambas partes quedan mutua y recíprocamente obligadas y lo celebran trabajadores y patronos individualmente considerados. Derivan obligaciones para las dos partes, siendo básicamente la prestación del servicio y el pago del salario.

Se establecen contraprestaciones recíprocas, el trabajador está obligado a poner a la disposición de su patrono su fuerza de trabajo y este está obligado a pagarle un salario o remuneración. Implica una prestación mutua de contenido económico.

Es personal porque las prestaciones únicamente pueden realizarlas las partes obligadas. Es lo que se le llaman *intuito personae*.

No depende para su validez, subsistencia y perfeccionamiento de ningún otro tipo de contrato, y cumple por sí mismo un fin contractual.

¹⁷ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Revista del trabajo**, pág. 39.

Sus efectos no terminan en el acto de su celebración sino que se prolongan en el tiempo como regla general, pues los contratos de trabajo a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción. El cumplimiento de las obligaciones se da en etapas o acciones sucesivas; es decir, que no se agota en una o determinadas prestaciones.

Es conmutativo porque el interés y la extensión de los beneficios totales de ambas partes pueden determinarse de antemano.

Es autónomo porque tiene sus propios elementos y características que lo configuran y determinan como contrato único y distinto a toda otra clase de contratos, como la subordinación, la estabilidad, la profesionalidad, el salario, etc.

Los elementos generales también son los elementos comunes a todos los contratos.

En el contrato individual de trabajo, como relación jurídica, encontramos- aunque con algunas características especiales- los elementos comunes a todos los contratos.

- La capacidad

- El consentimiento

- El objeto

La capacidad es la facultad que posee toda persona para ser sujeto de derecho y obligaciones. En términos generales se reconocen dos clases de capacidad de goce y de ejercicio.

La capacidad de goce "es la cualidad de un ente de ser sujeto de derechos y deberes jurídicos; es sinónimo de personalidad jurídica".¹⁸

Llamada también de derecho, es inherente a toda persona humana por ser un atributo derivado de la personalidad jurídica de la persona humana y consiste en la facultad que posee toda persona para ejercer sus derechos y adquirir obligaciones.

La capacidad de obrar o de ejercicio es la facultad que posee toda persona civilmente capaz para ejercitar sus derechos y contraer obligaciones por sí misma. "Es la facultad de cumplir por si mismo y ejercer de igual manera deberes y derechos jurídicos".¹⁹

La capacidad, de conformidad con nuestro ordenamiento civil, esta definido así: "La capacidad para el ejercicio de los derechos civiles, se adquiere por la mayoría de edad. Son mayores de edad los que han cumplido dieciocho años. Los menores que han cumplido catorce años son capaces para algunos actos determinados por la ley" (Ver Artículo 9 del Código Civil, Decreto-Ley 106.)

En el derecho del trabajo guatemalteco, tienen capacidad de ejercicio los mayores de edad y los menores de edad que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos (Ver Artículo 31 del Código de Trabajo); Y en

¹⁸ Fernández Molina, Luis. Ob, cit. pág 90.

¹⁹ **Ibid**; pág. 90.

casos de excepción calificada y previa autorización escrita de la Inspección General de Trabajo, los menores de catorce años pueden trabajar en jornada ordinaria diurna (Ver Artículo 150 del Código de Trabajo), cuyo contrato de trabajo debe celebrarse con sus representantes legales (Ver Artículo 32 del Código de Trabajo.)

Se discute en doctrina sobre las razones por las cuales se ha establecido una edad menor para la capacidad contractual, resumiéndose en las siguientes:

- Porque el Contrato de Trabajo es fácil de rescindir, lo que no implica que no exista un mayor compromiso o sometimiento del menor trabajador;
- La incapacidad está establecida como protección de la inmadurez, en el contrato de trabajo existe las condiciones mínimas establecidas por el Estado;
- La Inspección General de Trabajo, controla la ejecución del contrato;
- Por el carácter personal del contrato en la realización del mismo, el que lo ejecuta tiene derecho a obtener los ingresos para su subsistencia o sostén;
- Siendo el trabajo el único medio de vida para la mayor parte de la población y los altos índices de desempleo, desintegración familiar, etc., el menor de edad se ve obligado a trabajar.

El consentimiento es el elemento común de los contratos se deriva de la autonomía de la voluntad de las partes y es la Potestad que poseen los individuos para regular sus derechos y obligaciones mediante su voluntad manifestada en un contrato que obliga legalmente a las partes, siempre que lo pactado no sea contrario a la ley, el orden público, la moral o las buenas costumbres.

En el derecho de trabajo, se considera que el consentimiento del trabajador en la contratación de sus servicios no surge espontáneo ni libre, sino forzado por las circunstancias económicas que padezca y por la necesidad que tenga de laborar, por el consentimiento manifestado en el contrato de trabajo por el trabajador, tiene características muy especiales, pues la autonomía de la voluntad esta restringida por las leyes laborales y es nula *ipso jure*, cualquier estipulación en contrario. Al contrario toda manifestación de voluntad de las partes manifestada en un contrato de trabajo, que represente para el trabajador mejores derechos y condiciones que el mínimo garantizado por la legislación, tiene plena validez y obliga a las partes. (Ver Artículos 12 del Código de Trabajo y 106 de la Constitución Política de la República).

También como cualquier contrato, en el contrato de trabajo, existen vicios, los cuales son:

Error en la persona: Siempre y cuando la contratación de dicha persona fuese la razón principal del contrato.

Dolo: Es el artificio que se usa para llevar a otro a error, como aparentar otra edad o cualidad que no se tienen para poder contar.

Violencia o intimidación: En el derecho laboral, es raro que se presenten, pero se escucha que en muchas empresas (especialmente maquilas) se da esta situación.

"El objeto, en el contrato de trabajo, es una actividad idónea, un servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, quien en compensación del salario que paga tiene derecho a los frutos del trabajo".²⁰

El Artículo 49 del Código de Trabajo, somete los contratos de trabajo (individuales o colectivos) existentes o futuros, a adaptarse a las condiciones de trabajo estipuladas en un pacto colectivo de condiciones de trabajo en las empresas, industrias o regiones que afecte, por ser ley profesional entre las partes.

En el contrato de trabajo, el consentimiento se da más que todo en la manifestación de voluntad de las partes de entablar una relación de trabajo, pero la regulación de la relación de trabajo, corresponde obligadamente a un mínimo de condiciones y derechos fijados por la ley a favor del trabajador para nivelar la desigualdad económica existente en este, respecto a su patrono.

Es la causa que origina el contrato de trabajo. El objeto del contrato de trabajo es regular la relación laboral que del mismo se deriva, bajo los términos y condiciones lícitas y posibles manifestadas y aceptadas por las partes, fijar las condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra, tales como: la materia u objeto, la forma o modo de su desempeño, el tiempo de su realización, el lugar de ejecución y las retribuciones a que esta obligado el patrono y sobre todo aquellos aspectos

²⁰Ibíd. pág. 92.

en que la voluntad de las partes superen el mínimo de derechos reconocidos por la legislación laboral a favor del trabajador. (Ver Artículo 20 del Código de Trabajo).

Se discute en cuanto a que sucede si el objeto del contrato es ilícito, lo anterior lleva implícita responsabilidad penal, civil, administrativa o de carácter laboral, hacia el patrono, porque exclusivamente él es el responsable por la licitud del objeto del contrato.

Dentro de estos elementos están:

- Prestación personal del servicio.
- Subordinación.
- Salario.
- Ausencia de riesgo.
- Estabilidad

La prestación personal del servicio se refiere precisamente a que debe ser la persona individual, identificada en el contrato de trabajo quien debe prestar el servicio de forma directa, personal y no por medio de apoderado o terceras personas.

La subordinación a la que se refieren los elementos determinantes del contrato de trabajo, consiste en el hecho de la jerarquía que se presenta entre trabajador y patrono.

La determinación del salario en la relación laboral, es determinante para todos los efectos posteriores que se pueden presentar en la relación laboral.

En la ausencia de riesgo debe tomarse en cuenta que el contrato de trabajo establece la certeza en la relación de trabajo, y este factor o elemento debe cumplirlo el patrono, quien es el responsable.

En cuanto a la estabilidad, ésta debe ser tomada en cuenta por el hecho de que un contrato de trabajo formaliza la relación laboral, dando relativa estabilidad a la misma.

Elementos personales o subjetivos (las partes). El trabajador: Es la persona individual o física que se obliga a prestar un servicio intelectual, material o de ambas clases o a la ejecución de una obra a favor de una persona individual o jurídica a cambio de una remuneración.

El patrono o empleador: Es la persona individual o jurídica a cuyo favor y bajo su dependencia continuada y dirección inmediata delegada desarrolla su actividad laboral el trabajador, y la cual tiene la obligación de remunerar económicamente.

La relación de trabajo o laboral: Entendemos a la relación de trabajo o laboral, como la actividad personal prestada de hecho o mediante contrato, por cuenta y bajo dirección ajena, en condiciones de dependencia y subordinación.

"Es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección

inmediata o delegada del patrono a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. (Ver Artículo 19 del Código de Trabajo).

Es el elemento esencial y más destacado del contrato laboral y determina la naturaleza jurídica de la prestación del servicio, es el eje central del contrato de trabajo.

"Consiste en la voluntaria sujeción de una persona a seguir las instrucciones de otra persona dentro del contexto de los servicios pactados. Implica la disposición del trabajador de actuar, respetar y cumplir con las órdenes que se le imparta. Conlleva la facultad del empleador para exigirle al trabajador, ante todo, la prestación personal del servicio y por lo mismo, el cumplimiento, en cualquier momento, de la jornada, de órdenes relacionadas con la ejecución del trabajo, así como de imponerle condiciones y reglamentos"²¹

El Código de Trabajo, indica que es la relación personal que, en virtud del contrato de trabajo, coloca al trabajador bajo la autoridad o mando y dirección inmediata del patrono o delegada en sus representantes para la realización del trabajo. (Ver Artículo 18 del Código de Trabajo).

La existencia de una relación de subordinación en la ejecución del trabajo, es suficiente para determinar la existencia de la relación laboral y esta la de contrato de trabajo. (Ver Artículo 19 del Código de Trabajo).

La doctrina moderna, reconoce y acepta tres clases de subordinación:

²¹Fernández Molina, Luis. **Ob,cit.** Pag 94

La subordinación técnica, es supeditación que el trabajador debe saber acerca de la forma en que se debe ejecutar el trabajo, presupone como elemento los conocimientos superiores por parte del empleador.

La subordinación legal conlleva intrínsecamente el compromiso del trabajador de dar sus servicios en beneficios del empleador.

La subordinación económica hace referencia a un aspecto de contenido sociológico, concepto que obra mayor relieve en la medida que la mayor parte de la población depende un salario para subsistir.

Resulta preciso citar el contenido del Artículo 278 del Código de Trabajo el cual señala en su parte conducente:

“La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.

Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el inspector general de Trabajo o por el subinspector general de Trabajo, tienen carácter de título ejecutivo...”

Por otro lado, las medidas de carácter administrativo se evidencian en la última de las literales del Artículo 281 del Código de Trabajo, cuando señala dicho apartado:

“I) Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el inspector o trabajador social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que el fije se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención levantará acta haciendo constar que no se cumplió, procediendo a hacer la denuncia correspondiente ante los tribunales respectivos para la imposición de la sanción correspondiente. Y en los casos que no ameriten prevención, hará la denuncia de inmediato”.

Queda, por tanto, demostrado que el carácter represivo del derecho del Trabajo debe privar en toda relación laboral, puesto que en caso contrario devendrían en enunciados meramente morales. Pese a esto, y debido a la ausencia del carácter coercitivo en las disposiciones de los inspectores de trabajo (quienes no son órganos jurisdiccionales sino más bien administrativos), genera la poca observancia de dichas sanciones y muchas veces las mismas caen en negociaciones privativas entre el mismo inspector y los patronos.

CAPÍTULO IV

4. La implementación del derecho de antigüedad por medio de la negociación colectiva

4.1. Generalidades

El derecho de antigüedad ha sido implementado en algunas empresas por medio de los convenios colectivos, tal el caso de empresas como Costa Atlántica Sociedad Anónima, S.A., y el sindicato de trabajadores de la Costa Atlántica Sociedad Anónima.

El derecho de antigüedad de esa forma, ha permitido el respeto de un procedimiento establecido en esa negociación; para ocupar las plazas vacantes, cuando existen trabajadores con suficiente experiencia, y en cuyo caso significa que estos pueden mejorar estatutos socioeconómico a lo interno de la empresa a la cual sirven desde tiempo atrás.

El punto básico en este caso lo constituye la negociación colectiva.

El contrato colectivo de trabajo, es ubicado dentro de las instituciones del derecho colectivo del trabajo, precisamente porque como se nota tanto en la definición doctrinaria como en la legal, antes transcritas, los sujetos que intervienen en su celebración, por la parte laboral, no son los trabajadores individualmente considerados, sino que únicamente puede ser celebrado por un grupo de trabajadores según la doctrina y por uno o varios sindicatos de trabajadores de conformidad con la ley, aunque la remuneración debe ser ajustada y recibida individualmente por ellos.

Para Manuel Alonso García -citado por Chicas Hernández- "Por pacto colectivo de condiciones de trabajo entendemos el acuerdo en que las partes del mismo son asociaciones de empresarios o trabajadores con personalidad jurídica constituída o lo es, cuando menos y siempre la parte trabajadora; y cuyo objeto es fijar las condiciones en que habrán de ajustarse los contratos de trabajo de obligatoria observancia para quienes formen parte de la asociación o asociaciones pactantes, e incluso, en ciertos casos, para terceros no miembros de la asociación"²².

La definición legal de esta institución se contiene en el Artículo 49 del Código de Trabajo, que prescribe "Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y a las demás materias relativas a éste".

Como puede advertirse, el pacto colectivo de condiciones de trabajo, conforme a nuestra legislación únicamente puede ser celebrado por la parte laboral por organizaciones sindicales, aspecto que justifica de sobra su inclusión dentro de las instituciones del derecho colectivo de trabajo.

Los conflictos de trabajo, atendiendo al número de relaciones que afecten o se vean involucradas, se clasifican en conflictos de carácter individual y conflictos de carácter colectivo.

Nos referimos exclusivamente a los conflictos colectivos, puesto que son los que esencialmente forman parte de las instituciones del derecho colectivo del trabajo.

²² **Ibíd**, págs. 213 y 214.

A su vez, los conflictos colectivos de trabajo, han sido objeto de diversas clasificaciones, interesándonos en el presente caso, la clasificación basada en la naturaleza del conflicto, en la cual la nota caracterizante son las finalidades de los trabajadores. Conforme este aspecto, los conflictos de trabajo se clasifican en: a) de carácter jurídico, también denominado de aplicación de normas; y b) de carácter económico social, también llamado de novación de normas.

El autor Oliveira Viana –citado por Guerrero Figueroa, al definir los conflictos colectivos de carácter jurídico, refiere “En los conflictos jurídicos, se aplican las disposiciones de la ley, de un reglamento o de las cláusulas convencionales; de tal manera que en la solución que se adopte el órgano decisorio se limita a declarar el derecho, interpretando la ley o la cláusula de la convención colectiva y aplicándolas”²³.

Por su parte De la Cueva, define el conflicto colectivo de carácter económico social, como sigue: “El conflicto de intereses no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido y fundado en la ley o en el contrato; es una reivindicación que tiende a modificar un derecho existente o a crear un derecho nuevo”²⁴.

Tomando en cuenta lo anterior, podemos notar, que existe una diferencia rotunda y contundente entre tales clases de conflictos colectivos. En efecto en los conflictos colectivos de carácter jurídico, se denuncia, la violación o incumplimiento de un derecho preexistente, de tal manera que la pretensión esencial se cristaliza en la declaración de un derecho transgredido, por lo que su desenlace se obtiene interpretando y aplicando

²³ Guerrero Figueroa, **Ob. Cit**; pág. 144.

²⁴ De la Cueva, **Ob. Cit**; pág. 520.

las disposiciones legales o contractuales aplicables; por el contrario, en los conflictos colectivos de carácter económico social o de intereses, se persigue la obtención de reivindicaciones económicas y sociales, se fundamentan en la necesidad imperiosa de modificar, a efecto de que las condiciones laborales se adecúen, a las necesidades de los trabajadores y posibilidades de los patronos, por lo que su desenlace, se obtiene mediante la creación de nuevas normas aplicables a las relaciones de trabajo.

Procedimientos para la solución de los conflictos colectivos de trabajo, según la legislación laboral guatemalteca, las clases de conflictos colectivos de trabajo, relacionados antes, son objeto de distinto trato desde el punto de vista procedimental, atendiendo fundamentalmente a los objetivos de los mismos.

En efecto, en la solución de un conflicto colectivo de carácter jurídico, se aplica el procedimiento regulado para el juicio ordinario laboral. Contrariamente los conflictos colectivos de carácter económico social o de intereses, pueden resolverse por dos vías: La vía directa, mediante la cual las partes en forma directa con o sin la intervención de amigables componedores, negocian sus respectivas pretensiones, buscando fórmulas ecuanímes de solución y pretendiendo evitar en lo posible acudir a la vía judicial, la huelga o el paro, según el caso. Si la vía directa fracasa, cualquiera de las partes puede acudir a los tribunales competentes a plantear el respectivo conflicto colectivo de carácter económico social, y así darle vida a los mecanismos y procedimientos legales regulados por la ley, en el que pueden darse las siguientes fases: conciliación, huelga o paro y arbitraje. Es de hacer notar, que existen autores, para quienes las fases antes enumeradas, también forman parte de los medios para la solución de tales conflictos, ya que el agotamiento o no de las distintas fases, dependerá de la

disposición y voluntad de las partes para encontrar o no una solución rápida al conflicto, de tal manera que si en la fase de conciliación se arriba a arreglos satisfactorios que solucionen el conflicto, las demás fases se hacen innecesarias. La coalición, es definida por Francisco De Ferrari, así: "...es una forma pasajera y a veces tumultuaria de asociación, que siempre tiene lugar en vista de un fin concreto e inmediato"²⁵. Para Paúl Pic, citado por Guerrero Figueroa, se trata de la "...acción concertada de un cierto número de obreros o patronos, para la defensa de sus derechos o de sus intereses"²⁶. El autor Santa María de Paredes citado por los autores Alcalá-Zamora y Cabanellas de Torres, al respecto, apunta " La coligación es la unión concertada entre patronos y obreros, la alianza, digámoslo así, para la defensa de sus respectivos derechos e intereses"²⁷.

Todos los autores, coinciden en que se trata de agrupaciones ocasionales, transitorias, cuya organización o reunión, es motivada por un interés o finalidad concreta.

En Guatemala y conforme a nuestra legislación laboral, tienen especial tratamiento, puesto que si bien es cierto que en principio se trata de entidades o asociaciones transitorias, cuya pretensión se limita a tratar y buscarle solución a un asunto determinado; también previendo las dificultades que pudieran afrontar los trabajadores en la constitución de una entidad sindical, se les otorga capacidad para poder obtener reivindicaciones de carácter económico social a favor de los trabajadores mediante la negociación colectiva, por lo que tal aspecto se asimila a los sindicatos o asociaciones profesionales.

²⁵ De Ferrari, **Ob. Cit;** pág. 153.

²⁶ Guerrero Figueroa, Guillermo, **Introducción al derecho de trabajo,** pág. 228.

²⁷ Cabanellas de Torres, Guillermo, **Tratado de política laboral y social,** pág. 140.

Esta institución en la doctrina ha sido objeto de diversas denominaciones entre las principales podemos mencionar: contrato de trabajo colectivo, contrato por equipo, contrato sindical y contrato de trabajo con pluralidad de sujetos.

Alejandro Gallart Folch –citado por Chicas Hernández-, lo define así: “...es el celebrado entre un patrono individual, o una empresa o un grupo de patronos, con una asociación profesional obrera, o con una entidad cooperativa obreras de mano de obra o con un grupo obrero organizado en equipo, en virtud del cual el contratante obrero se compromete a prestar al contratante patrono, bajo la dependencia de éste, una determinada cantidad de trabajo, a cambio de una retribución que satisfará este último”²⁸.

Nuestra ley, lo define en el Artículo 38 del Código de Trabajo, que preceptúa: “Contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente por cada uno de éstos y percibida en la misma forma.”

Najarro Ponce, para el caso de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, propone la siguiente definición “...Conjunto de disposiciones ordenadas y obligatorias que regulan la vida interna de una empresa en lo que a ejecución o prestación de servicios se refiere, tomando en cuenta fundamentalmente las características y modalidades de la misma”²⁹,

²⁸ Chicas Hernández, **Ob. Cit**; pág.275.

²⁹ **Ibíd**, pág. 110.

Guillermo Cabanellas –citado por Chicas Hernández-lo denomina reglamento interno de empresa, y lo define como "... el conjunto de disposiciones que, dictadas por el empresario unilateralmente o de acuerdo con los trabajadores, a su servicio, y contiene las normas necesarias para el desenvolvimiento efectivo de la prestación laboral al fijar las líneas necesarias de los servicios laborales y el modo de ejecutar tareas"³⁰. Por su parte, el autor Rupretch -citado por Miguel Bermúdez Cisneros, denominándolo reglamento de empresa, lo define en la forma siguiente: "... es el conjunto ordenado de normas laborales dictadas por el empresario con intervención de los trabajadores o sin ella para el ordenamiento del régimen interior de un establecimiento"³¹. Según el Código de Trabajo, es el: "Reglamento interior de trabajo es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo." (Artículo 57 Código de Trabajo).

De la definición contenida en nuestra ley, podemos destacar como notas esenciales de nuestro instituto, las siguientes:

Conforme a la ley guatemalteca, el reglamento interior de trabajo, debe ser elaborado por el patrono; de tal manera que los trabajadores salvo acuerdo con el patrono, no tienen intervención en la elaboración del mismo. A nuestro juicio, no encuentra justificación tal regulación, puesto que es obvio que los trabajadores siendo quienes en definitiva prestan o ejecutan los servicios, pueden contribuir determinadamente a que el contenido del mismo, se adapte más a la realidad del centro de trabajo de que se trate. Sin

³⁰ Chicas Hernández, **Ob. Cit**; págs. 310 y 311.

³¹ Bermúdez Cisneros, Miguel, **Derecho del trabajo**, pág.322

embargo, a través de la negociación colectiva, los trabajadores han logrado que el patrono reconozca su intervención en la elaboración del mismo, en la que participan conjuntamente con él.

El reglamento, debe guardar congruencia con lo establecido en las leyes, reglamentos, pactos colectivos de condiciones de trabajo y contratos vigentes. Ello, porque no puede entrar en contradicción con la normativa legal y contractual vigente en el respectivo centro de trabajo y por el principio de irrenunciabilidad de los derechos mínimos de los trabajadores. No obstante, como el mismo Código de Trabajo, lo indica, que no es necesario, que se trasladen al reglamento interior de trabajo, las disposiciones contenidas en la ley, puesto que con ello lo único que ocurriría es que existiría duplicidad de regulación, ya que a pesar de la obligatoriedad del reglamento, la relación laboral, no se rige únicamente por éste, sino también por las normas legales y contractuales vigentes en el respectivo centro de trabajo.

Sus disposiciones, son obligatorias para las dos partes de la relación laboral; es decir, patrono y trabajadores. De tal manera que aunque su elaboración está encomendada únicamente al patrono, también él tiene obligación legal de respetarlo, como taxativamente lo indica el Código de Trabajo.

Su objeto, es precisar y regular las normas a que deben sujetarse las partes de la relación laboral en la prestación concreta del trabajo. Este aspecto determina el contenido del reglamento interior de trabajo, al que se refiere el Artículo 60 del Código de Trabajo nacional y que se aborda en el capítulo siguiente.

En la edad media, en época del corporativismo, la economía se encontraba limitada a las ciudades, que monopolizaban los centros de trabajo, es decir, que se trataba de economías concentradas en el área urbana cuya organización fundamental se encontraba restringida a los maestros, los compañeros y los aprendices, sin que se aceptara ninguna otra categoría de empleo. En otras palabras todos los laborantes debían encontrar ubicación en alguna de tales categorías, es decir, que se encontraban reducidas las actividades laborales.

Las categorías de trabajo, eran cerradas; de tal manera que la aspiración por ascender de una categoría a otra, fue de casi imposible realización.

Las funciones de dirección se encomendaban a los maestros, quienes tenían facultades para girar instrucciones y órdenes a las demás categorías de laborantes para el cumplimiento de sus funciones.

Como se ve el corporativismo monopolizaba la mano de obra y restringía las tareas de los hombres a las categorías establecidas y referidas, por lo que no existía libertad de trabajo, ya que únicamente se permitían las establecidas por el corporativismo y todas las demás se encontraban proscritas.

En 1771 con la revolución francesa, se abolió el monopolio del trabajo impuesto por el corporativismo, nacieron nuevas formas y áreas de trabajo, motivadas especialmente por la industrialización y por la libertad de trabajo, al dejarse en libertad a las personas de poder dedicarse a las actividades que desearan, salvo las limitaciones obvias motivadas por la licitud de las mismas o por el orden público.

Con la multiplicación de las formas y áreas de trabajo, resulta lógico que se necesitara no sólo del elemento humano necesario para la dirección de las labores, sino que además de un instrumento que permitiera la descripción de todas las obligaciones, derechos, atribuciones y prohibiciones, aplicables a las partes de las relaciones laborales; es decir, un instrumento que permitiera establecer con precisión las normas a que debían sujetarse las partes en la prestación de los servicios. Por lo anterior, la mayoría de autores entre ellos Eugenio Pérez Botija, concuerdan que el reglamento interior de trabajo, denominado originalmente reglamento de taller u ordenanza de fábrica, tiene su origen en las necesidades provocadas por la revolución industrial, ante la imposibilidad de los patronos de controlar a todos los trabajadores y de dar órdenes personalmente a cada uno de ellos.

En conclusión el reglamento interior de trabajo, se hace necesario por las tremendas transformaciones que en la producción produjo la revolución industrial con la maquinización y el acrecentamiento de formas y áreas de trabajo, para controlar, dirigir y disciplinar a los laborantes.

Las normas de carácter técnico, se refieren a aquellas disposiciones íntimamente relacionadas con la prestación o ejecución de los servicios. En otras palabras cristalizan la facultad patronal de dirigir la empresa o dar instrucciones –las que pueden ser: de orden operativo, como por ejemplo girar instrucciones para el adecuado uso y manejo de la maquinaria: Y de orden administrativo, como instrucciones de comportamiento y aprovechamiento de tiempo en la realización de las labores- y órdenes a los laborantes –evidencian el poder de mando del patrono para dirigir la empresa de acuerdo a sus intereses y la subordinación como elemento esencial de las relaciones de trabajo-. Tales normas, por consiguiente persiguen eficientar al máximo la producción y la rentabilidad de la empresa.

Según Najarro Ponce, estas normas comprenden: "1. Instrucciones para el uso, manejo y funcionamiento de maquinaria y herramientas. El establecimiento trata de evitar el rápido deterioro y el excesivo desgaste de su equipo, dando normas claras y científicas a sus obreros, que generalmente no están identificados con los intereses de la empresa y para quienes resulta indiferente la conservación del capital inmóvil con que se cuenta. Este es un defecto de educación –no sólo de nuestro medio- que el empresario trata de suplir mediante las especificaciones técnicas; 2. El manejo de materiales y sustancias primas para obtener de ellos el máximo de beneficio"³².

Contrariamente, las normas de carácter administrativo, tienen como objeto, regular el aspecto organizacional y funcional de la empresa, fundamentalmente a través del establecimiento de jerarquías de labores y en atención a atribuciones y procedimientos. En otras palabras, pretenden mantener desde el punto de vista administrativo, armonía funcional, con clara delimitación de las competencias que corresponden a cada uno de los puestos de trabajo, a efecto de que cada empleado tenga conciencia de los límites y prohibiciones a que debe sujetarse en sus funciones laborales y en sus relaciones personales con los demás empleados, y poder mantener el respeto, el control y el orden en los centros de trabajo.

Según Najarro Ponce, "las principales normas de carácter administrativo que deben estipularse en un reglamento interior de trabajo son:

Clasificación de jefes dentro del personal.

³² **Ibid**, pág. 57.

Regulación de las relaciones personales entre los trabajadores y de éstos con sus superiores para la debida ejecución de las labores.

Horas de entrada y salida.

Especificación de la jornada y de ser continua, fijar el tiempo para tomar alimentos y descansos.

Lugar y momento en que deben iniciar sus labores los obreros y forma de finalizarlas.

Sistema de hacer uso del derecho de vacaciones para que no se afecte la marcha de la empresa.

Los salarios, cálculo y diversos tipos (por unidad de tiempo, por unidad de obra o participación en las utilidades).

El salario mínimo, en su caso que se haya fijado para la industria a que se dedica la empresa.

Lugar, día y hora de pago de salarios. En caso de inconformidad ante quien debe recurrirse.

Sistema para el control de entrega de herramientas y material.

Sistemas para el control de la recepción de la obra o trabajo determinado.

Clasificación de las labores según la edad y sexo.

Cómo deben solicitarse las licencias y ante quién debe hacerse.

Indicación de las personas ante quienes deben hacer las peticiones de mejoramiento o reclamos en general y forma de hacerse.

Obligaciones y prohibiciones a que están sujetos los trabajadores.

Todas las demás prescripciones que atañen al régimen interior de la empresa”³³.

A las anteriores, a nuestro juicio deben agregarse, las relativas a la designación de la o las personas del centro de trabajo ante quienes deben presentarse peticiones y reclamos en general, así como los procedimientos aplicables a unas y otros. Esto para evitar en beneficio de los altos funcionarios o ejecutivos y peor aún en los casos que existe plazo de presentación evitar afectaciones al trabajador.

El fundamento de estas normas, lo constituye por un lado, la obligación patronal de proporcionar a los trabajadores las condiciones mínimas a efecto de evitar riesgos e infortunios de trabajo –que afecten y/o puedan afectar su seguridad y su salud-, tomando en consideración regulaciones especiales como por ejemplo para el caso de mujeres y menores de edad, quienes no pueden laborar en lugares insalubres o que pongan en riesgo su condición; y por otro lado, obligación de los trabajadores de observar rigurosamente las medidas preventivas acordadas por las autoridades respectivas e indique el patrono, por su propia seguridad y protección personal, ya que en caso de incumplirlas o negativa de adoptarlas, pueden ser objeto de despido con causa justificada, conforme el inciso g) del Artículo 78 del Código de Trabajo.

³³ **Ibíd**, págs. 59 y 60.

Estas normas importan beneficios tanto para los trabajadores como para el patrono. En efecto, como puede notarse, se pretende con este tipo de normas la conservación de la vida y la salud de los trabajadores y además el cuidado y mantenimiento de la maquinaria necesaria para ejecutar las labores y del mismo centro de trabajo.

En síntesis, se pretende evitar al máximo los accidentes e infortunios de trabajo. Sin embargo, no puede pasar desapercibido el hecho que en nuestro medio, este tipo de disposiciones tienen vigencia pero no positividad, puesto que es común observar que los trabajadores ni siquiera cuentan con lugares adecuados y aseados para ingerir sus alimentos, no digamos para otras actividades en apariencia de menor importancia. A ello debemos agregar obligadamente, la indiferencia que muestran las autoridades administrativas de trabajo, quienes poco o nada hacen para que efectivamente la prestación del trabajo y otras actividades conexas y necesarias se haga en un ambiente sano y seguro desde todo punto de vista.

Con las normas de estímulo se pretende premiar y estimular a los laborantes que tengan mayor dedicación, eficacia y eficiencia en su trabajo. Los estímulos pueden ser de diversa índole, como por ejemplo: económica, a través de premios o incrementos salariales, sociales, por medio de creación de seguros o bonos por antigüedad, por productividad, etc. Administrativa: mediante ascensos o reducción de obligaciones, profesional, otorgándoles al trabajador, becas de estudios, cursos especiales de capacitación y adiestramiento; etc.

Este tipo de normas evidentemente redundan en beneficio tanto para el patrono como para el trabajador; ya que éste mejorará económica, social

o profesionalmente hablando; y aquel, aprovechará los avances o superación del trabajador, en beneficio de la productividad y eficiencia.

4.2. El derecho de antigüedad y el reglamento interior

“La doctrina francesa según la excelente exposición de Paúl Durand y R. Jassaud ha sustentado tres opiniones acerca de la naturaleza jurídica del reglamento interior de trabajo: A.- La más antigua es la concepción contractual, defendida todavía por la Corte Suprema de Casación de Francia: de acuerdo con esta teoría, el reglamento interior de trabajo es la base de un contrato más o menos tácito, entre el patrono, que es quien lo formula, y el trabajador que lo acepta por virtud de su ingreso a la empresa. El consentimiento, sostenían los partidarios de esta posición, no necesita ser expreso; la doctrina de los contratos admite el consentimiento tácito para la formación de los mismos y, en consecuencia, puede aceptarse que por ese procedimiento se forma un contrato cuyo contenido es el mismo de las cláusulas del reglamento interior de trabajo. Todas las disposiciones del reglamento interior de trabajo devienen cláusulas contractuales y obligan a las partes y a los jueces; las sanciones que puede imponer el patrono, a ejemplo, son interpretadas como cláusulas penales; y la Corte de Casación se ha negado a interpretar el reglamento interior de trabajo, puesto que el recurso de casación no permite interpretar las cláusulas de los contratos, por ser una cuestión de hecho reservada a los jueces”³⁴.

Con respecto a la naturaleza del reglamento interior de trabajo, la doctrina francesa, ha propuesto tres teorías siendo las siguientes:

³⁴ De la Cueva, **Ob. Cit**; pág. 734.

Los tratadistas franceses comulgantes con esta teoría, concebían al reglamento interior de trabajo, como un contrato, que al igual, que cualquier otro contrato, se basaba en el acuerdo de voluntades de las partes. Sin embargo, sostenían que dicho acuerdo era tácito, ya que el reglamento era elaborado por el patrono, y los trabajadores al ingresar al respectivo centro de trabajo, manifestaban tácitamente su aceptación al contenido del mismo.

Esta teoría fue objeto de reacciones contrarias, fundamentadas principalmente en los siguientes argumentos:

El reglamento interior de trabajo, no puede ser considerado como un contrato, puesto que, en su redacción interviene solamente una de las partes de la relación laboral.

El contrato conlleva un acuerdo de voluntades, por el contrario el Reglamento Interior de Trabajo, al ser elaborado unilateralmente por el patrono, conlleva una imposición para los trabajadores.

En el antiguo derecho francés, los reglamentos eran considerados como normas de policía dictadas e impuestas unilateralmente por el jefe de los establecimientos donde debían aplicarse, de tal manera que nunca se les otorgó naturaleza contractual.

No puede dársele valor de cláusulas contractuales a las contenidas en el reglamento interior de trabajo, ya que en éstas debe existir acuerdo de voluntades previo y necesario; en cambio en el reglamento interior de trabajo, al menos una de las partes, está motivada por la necesidad de no poder negar su consentimiento sin poder objetar su contenido. Con lo cual su voluntad queda prácticamente anulada o disminuida.

Ante las fuertes críticas de que fue objeto, esta teoría fue abandonada, lo cual resulta obvio, ya que si el reglamento interior de trabajo es elaborado unilateralmente por el patrono, es evidente que en el mismo no existe acuerdo de voluntades, por no existir sólo una: la del patrono.

La teoría del contrato de adhesión, es una modalidad de la anterior, habiendo sido propuesta en su mayoría por los mismos contractualistas, con el ánimo de superar las críticas que prácticamente mataron a la teoría anterior. Según esta teoría el reglamento interior de trabajo, constituye un contrato de adhesión en virtud de que el trabajador al incorporarse a la empresa, prácticamente se adhiere al contenido del reglamento y a partir de tal adhesión, se individualizan sus cláusulas en verdadero contrato.

Nótese que en el fondo ésta teoría es totalmente inconsistente, puesto que su fundamento también es el consentimiento tácito de los trabajadores al momento de incorporarse a la empresa de que se trate, lo cual resulta totalmente incoherente.

A esta teoría se le hacen las mismas objeciones que a la teoría contractual, ya que constituye una modalidad de la misma, agregándose lo sostenido por el autor Barbageleta, que indica "Aparte de las críticas generales que contra la doctrina de los contratos por adhesión se levantan, cada día más firmemente, reprochándole lo ficticio de su base; los opositores a las nuevas corrientes en que el contractualismo ha venido a derivar, sostienen que aún cambiando su ropaje, la hipótesis del reglamento-contrato, no escapa a una disyuntiva demoledora; o admite a sabiendas una cosa inexacta, no dice nada, y afirma una tautología"³⁵.

³⁵Babaguelta, Antonio, **El reglamento de taller**, pág.47.

La teoría legal reglamentaria o estatutaria, contradice todas las anteriores, y se formula esta corriente, según la cual el reglamento interior de trabajo, es una ley, caracterizada por la generalidad, pero reducida a la empresa o centro de trabajo respectivo, fundamentada en el poder legislativo asignado al patrono. Se considera al reglamento como un conjunto de órdenes impuestas por el patrono, haciendo uso del poder legislativo que le otorga la ley, por lo que ingresar a la empresa, necesariamente se adhiere al contenido del respectivo reglamento, tal y como ocurre con la ley, puesto que la misma es impuesta por el poder legislativo, a todos los habitantes del Estado de que se trate.

Sobre esta tendencia, Mario de la Cueva apunta "La tercera doctrina es la concepción reglamentaria, admitida hoy en día en la generalidad de la doctrina; su fundamentación está en un párrafo de Paúl Durand y R. Jassaud: "Todo grupo, ya se trate de la sociedad política o de la pequeña sociedad profesional representada en la empresa, debe tener su ley, a menos de caer en la anarquía. Toda institución engendra espontáneamente su derecho. De la misma manera que las convenciones legalmente celebradas, hacen veces de ley para quienes las hacen, de igual manera, en las instituciones legalmente celebradas, las reglas de derecho que se crean valen como leyes para los miembros de la institución. El jefe de la empresa es el legislador natural de la sociedad profesional, porque tiene como función coordinar los elementos y asegurar el bien común del grupo. El trabajador se somete a esta ley por propia voluntad, por el hecho de ingresar al establecimiento y adherir a su orden; pero el fenómeno no puede referirse al contrato, pues esta figura no puede legitimar la autoridad del reglamento interior de trabajo, como tampoco legitima la autoridad de la ley"³⁶.

³⁶ Najarro Ponce, **Ob. Cit**; pág. 735.

Según Najarro Ponce "De lo expuesto por los partidarios de esta teoría, que a su entender justifica la naturaleza jurídica del reglamento, se pueden sacar las siguientes consecuencias: 1ª. -La sumisión al reglamento proviene de su origen. Reside en el hecho de ser un mandato, actividad imperativa unilateral del empleador en ejercicio de sus facultades legislativas: Dictación de normas reguladoras de la vida interna de la empresa; 2ª. -La sumisión al reglamento, resulta condicionada al cumplimiento de determinadas formalidades -publicidad, visación-, como la ley misma, y el trabajador estará obligado a respetar el reglamento en cuanto sea adherente a las preexistentes condiciones laborales de su centro de trabajo; 3ª. -Las multas y demás sanciones tienen naturaleza disciplinaria y no se avienen en absoluta con el régimen privado de las cláusulas penales; 4ª. -La infracción al reglamento, del mismo modo que la violación de la ley, hace responsable al que lo contraviene, frente al empresario, si se trata de un trabajador, ante los órganos del Estado, el causante es el patrono; 5ª. -El reglamento interior de trabajo se considera pues, como una ley en sentido material, con sus caracteres de generalidad y permanencia, formulada unilateralmente por el principal de la empresa; y 6ª. -En las legislaciones donde procede el Recurso de Casación por vicio esencial o de fondo -error in indicando- en litigios laborales, debe igualmente proceder en cuanto se refiera a preceptos del reglamento interior de trabajo, habida cuenta de su naturaleza normativa y dispositiva"³⁷.

Los sostenedores de esta teoría, manifiestan que para evitar la tiranía patronal y evitar excesos y abusos de poder, es que se ha impuesto legalmente, la necesidad de su aprobación -homologación- y publicidad previa, a efecto de que la facultad legislativa patronal, se vea supervisada por la autoridad administrativa de trabajo y por los propios trabajadores, ya

³⁷ **Ibid**, págs. 49 y 50.

que la autoridad administrativa debe velar por legalidad y juridicidad del reglamento y los trabajadores también pueden hacer lo suyo a través de los medios de impugnación si el reglamento contiene disposiciones que atropellen el ordenamiento jurídico laboral.

Los autores modernos, se inclinan porque el reglamento interior de trabajo, debe ser producto del acuerdo entre patronos y trabajadores, ya que solo en esa forma, el mismo puede realmente tener fuerza, obligatoriedad y positividad.

Agregan que si las partes han participado en la elaboración del mismo, tendrán mejor disposición de voluntad para cumplirlo, lo que redundará en armonía y paz social, que debe constituir el fin último de cualquier cuerpo normativo de las relaciones de trabajo. Adicionalmente indican que en esta forma el reglamento se convertiría en el cuerpo normativo de mayor importancia de la empresa, por lo que con mayor precisión técnica se denominaría "reglamento concordado de trabajo".

A nuestro juicio, esta tendencia es la más justa y realista. Justa porque si el trabajador es el principal destinatario del mismo, es natural que se reconozca y permita su participación en su elaboración. Y realista, porque como antes se indica, el trabajador es el protagonista por excelencia de la ejecución de los servicios, por lo que es el que mejor dotado se encuentra de los conocimientos necesarios para la prestación de los servicios, lo que implica que sus aportaciones en la elaboración del reglamento serían de trascendental importancia.

Esta tendencia ha gozado de amplio apoyo doctrinario, con brillantes y serias argumentaciones. El autor Pérez Botija –citado por Najarro Ponce-, al

respecto apunta "en la época de auge del derecho laboral colectivo, se estima que el monopolio reglamentista de la empresa rompe el equilibrio del contrato y que, por lo tanto, deben colaborar los propios trabajadores en la elaboración de los reglamentos internos de las empresas. Desde el punto de vista jurídico, esta colaboración se explica así: Si tales reglamentos influyen en los contratos, lógico es que las partes del contrato puedan influir en los reglamentos y no únicamente a título de pura adhesión. Desde el punto de vista técnico se afirma, por su parte, que muchas veces los trabajadores conocen mejor que la empresa algunas circunstancias materiales del trabajo, y pueden sugerir medidas y normas preventivas y aún disciplinarias, de gran interés para todos"³⁸.

A pesar de lo anterior, también ha habido amplia discusión en cuanto a la representación de los trabajadores en la elaboración del reglamento interior de trabajo. Ya que algunos se pronuncian en que la misma sea una facultad exclusiva de las organizaciones sindicales, lo que implicaría que al no existir sindicato, el mismo sea elaborado –siempre- unilateralmente por el patrono; y otros, se pronuncian que la representación, en casos de no existir sindicato, debe confiarse a los delegados o comisión designados para el efecto. A nuestro entender, esta última posición es la más adecuada, puesto que, lo contrario significaría otorgar trato diferente –discriminatorio- a los trabajadores no sindicalizados, quienes serían objeto de la imposición patronal.

Del análisis de las disposiciones del Código de Trabajo, que se refieren al reglamento interior de trabajo, debe extraerse la inclinación de nuestra ley respecto a su naturaleza jurídica; es decir, en el molde de cual de las cuatro corrientes doctrinarias existentes, encaja nuestra legislación.

³⁸ **Ibid**, pág. 55.

Fácil resulta advertir que nuestra ley se inspira en la teoría legal, reglamentaria o estatutaria, fundamentalmente porque la redacción del reglamento es considerada como una facultad patronal, derivada del poder jerárquico, de dirección y mando que corresponde al patrono. Este aspecto se nota claramente en la parte inicial del Artículo 57 del Código de Trabajo, que regula “reglamento interior de trabajo, es el conjunto de normas elaborado por el patrono...”.

Además nuestra ley otorga al reglamento interior de trabajo la característica de obligatoriedad, ya que no tendría sentido que por un lado reconociera la facultad patronal de elaborarlo y ponerlo en vigencia, y por otro, que no se obligara a las partes a su acatamiento. Es el mismo Artículo 57 del Código de Trabajo, el que regula tal caracterización, obligando tanto al patrono como a los trabajadores a sujetarse al mismo en la ejecución o prestación concreta del trabajo.

Sin embargo, la facultad patronal es objeto de supervisión o visación, en virtud de que el reglamento interior de trabajo, no puede ser puesto en vigencia, sin la aprobación u homologación por parte de la inspección general de trabajo, a efecto de evitar ilegalidades, excesos o abusos en el ejercicio del poder de dirección patronal. Esta visación en la práctica tiene pocos efectos positivos, puesto que generalmente se trata de una labor eminentemente formal que se limita a la revisión de lo escrito en los formularios o proyectos presentados, sin que la inspección general de trabajo, por lo menos acuda -a través de sus inspectores- al centro o establecimiento de trabajo que regirá, constatar si el contenido del mismo se ajusta a las condiciones y modalidades de trabajos que se contemplan.

A pesar de la clara tendencia de nuestra legislación laboral, con respecto a la naturaleza jurídica de nuestra institución, no podemos ser indiferentes, ante la realidad nacional, en que –como reitero- a través de la negociación colectiva, en muchos centros de trabajo, la elaboración del reglamento interior de trabajo, ha dejado de ser una facultad exclusiva del patrono, para convertirse en un acuerdo de voluntades, ello porque los trabajadores, han logrado la permisión de su participación en la redacción del mismo. De tal manera que en nuestro medio también tiene aplicabilidad – aunque no por disposición legal- la teoría moderna, que propone que el mismo sea el producto de los acuerdos logrados entre patrono y trabajadores.

El derecho de antigüedad genera controversia en el sentido de que por un lado limita el derecho del patrono de libertad de contratación, es decir, el empleador no puede ocupar las plazas vacantes de su empresa con el personal que él decida. En contraposición a ese criterio, se puede considerar que el derecho de antigüedad sirve de motivación a los trabajadores, en cuanto a que su tiempo de servicio en la empresa y las calidades y cualidades que ha demostrado serán reconocidos y no sólo en mejora de salario, sino también en cuanto a estatus laboral dentro de la empresa puesto que ocupará la plaza inmediata superior, vacante al puesto.

En la formulación de las estrategias de capacitación y formación de los recursos humanos generalmente se presentan dificultades para ligar la formación con el salario, en algunos casos se buscan sistemas complejos y en otros se recurre a procedimientos sencillos, en algunos casos se tiene éxito y en otros se llega a resultados no deseados.

En el caso de las organizaciones productivas estudiadas, se presentan diferentes formas para intentar ligar formación-remuneración:

En el caso de la empresa de artes gráficas el sistema de remuneración buscó articularse a la formación de los trabajadores a partir de los incrementos de la productividad, medida en términos de aumento de la producción, pero no es clara la vinculación con las habilidades y conocimientos adquiridos por los trabajadores en el proceso de formación, la forma de vincular la capacitación a los salarios va relacionado en la parte de productividad. Los trabajadores tienen su salario y en función de la productividad se les dan primas durante todo el año, aparte los trabajadores que hayan obtenido el primer lugar en productividad al año, se les da una prima adicional. Los parámetros de medición son la eficiencia, en cuanto a la producción que hay, aquí la producción se mide por tiros, la eficiencia esta medida por la producción en tiros nuestro sistema de impresión es a través de prensas planas, el tiro esta compuesto de pliegos, se le llama tiro al efecto de imprimir.

En la empresa de seguros la liga salarios-capacitación se obtiene de dos maneras: a partir de los ascensos en el escalafón, cuando el trabajador concursa para alcanzar un puesto superior dentro de la estructura escalafonaria y por medio de dos evaluaciones de desempeño anuales.

Para el primer caso, el secretario general del sindicato señaló que no se da una relación capacitación-salarios en la parte directa del curso, pero si en la parte del escalafón, porque para que una persona logre sus ascensos, en lo que es la parte sindicalizada, requiere de haber cubierto una serie cursos de capacitación, dado que esos cursos de capacitación le dieron una calificación, en el momento que concursa para un puesto mayor, entonces si

le va a representar una mejora económica, no en el momento en que toma el curso. Manejamos algunos esquemas de multihabilidades, de plan de carrera, que todavía no han dado los resultados que nosotros quisiéramos, pero se ha intentado hacer estos esquemas con sindicalizados y con no sindicalizados.

En el segundo aspecto, en la empresa se realizan dos evaluaciones al año que versan sobre el desempeño de las personas, en estas evaluaciones va involucrado lo que es productividad, calidad y la actitud del trabajador. Dependiendo de los resultados de la evaluación, los trabajadores tienen derecho a un bono estos bonos tienen un límite máximo, cada seis meses, de 20 días de salario directo del trabajador, y de ahí van hacia abajo hasta llegar a casos de 10 días de salario, dependiendo del desempeño del trabajador.

Para las empresas de aviación, de acuerdo con un dirigente sindical, no existe ninguna forma de vincular salario-capacitación, incluso, los ascensos se dan por escalafón ciego. En estas empresas existen tres categorías: sobrecargo de nuevo ingreso, sobrecargo primero y sobrecargo supervisor, para que pueda existir un ascenso, tienen que pasar muchos años (como 16 años), no importa si se tiene una mayor capacidad, aquí ascienden por antigüedad, si bien hay un examen de ascenso, este es verdaderamente sencillo, es para cubrir un requisito... no existen bonos para los sobrecargos, tienen su pago mensual por salario, sus viáticos por cada vuelo al que van, si trabaja tiempo extra le pagan horas extras de acuerdo a los que marca el contrato colectivo y de acuerdo a lo que marca la ley.

En el caso de la empresa de producción, el sistema de capacitación esta diseñado en función a las habilidades de la gente y el sistema de ascensos esta ligado al sistema de capacitación, en el sentido de que si el

personal se capacita y adquiere las habilidades de otro puesto puede ascender y por lo tanto, aumentar su remuneración. El sistema está diseñado en diferentes niveles de puestos técnicos: técnico, técnico general y técnico especialista, para cada puesto hay diferentes funciones, una función de operación, una de mantenimiento y una función que puede ser de otro departamento... una persona que se encuentra en el puesto más bajo, en una función específica, debe capacitarse forzosamente, en las otras dos.

La formación debe cumplir con dos fases: capacitación (en aula) y adiestramiento (a pie de máquina), el trabajador para poder subir al siguiente puesto, "debe haber cubierto su capacitación del puesto y con la preparación básica del siguiente nivel, cuando llega al segundo nivel, entonces requiere de menor capacitación, porque ya trae los principios básicos, y así sucesivamente".

Otra variante en esta empresa, en la que se relaciona la capacitación al salario es que "si no tenemos una vacante en los diferentes puestos, el simple hecho de haberse capacitado y terminado el programa de mantenimiento en capacitación y adiestramiento, y termine igualmente lo de operación, si cumple con eso, viene un bono del 3% de la nómina base, que se da en una sola exhibición".

En la empresa de electrodomésticos se practica una forma 'rudimentaria' de evaluación para que el trabajador pueda ascender a otro nivel escalafonario, la cual consiste en que el Director de Recursos Humanos, a su criterio, evalúe si el trabajador tiene aptitudes y actitudes que le permitan ascender con el sistema de ascenso, ve la antigüedad y la capacidad, no es escalafón ciego, sino combinado, pero no existe una

relación directa entre los aprendidos por los trabajadores con las remuneraciones que recibe.

La empresa de corsetería no tiene identificado un sistema para evaluar a sus trabajadores y por tanto no existe una forma de ligar remuneración a calificación, la forma de estimular a sus trabajadores se presento a partir de haber modificado su 'lay-out', lo que significo disminución de costos por la vía de eliminación de retrabajos y el poder aumentar sus niveles de producción, esto les permitió otorgar un bono de productividad a sus trabajadores, que se deriva de aumentar la productividad en un 80%, definida la productividad por la cantidad de piezas que se producen al día... el bono de productividad fue de un 12 a 13% de su salario.

En opinión del asesor de la empresa, los sueldos son bajos, entonces es muy difícil que la gente quiere quedarse por esos sueldos, pero tampoco esta capacitada par ganar mas, estamos en un problema, no podemos pagar lo que la gente necesita, pero ellos tampoco pueden darnos lo que nosotros necesitamos no podemos aumentar salarios porque nos sacan del mercado, tenemos problemas de mercado tremendos. Estamos buscando otras motivaciones que no tengan que ver con lo económico.

CONCLUSIONES

1. En Guatemala, es una tendencia a implementarse, vía negociaciones colectivas de hecho en algunos pactos colectivos, el derecho de antigüedad.
2. El derecho de antigüedad consiste en el procedimiento por medio del cual se debe cubrir una plaza vacante por más de treinta días o definitivamente, por los trabajadores con mayor antigüedad en la categoría requerida.
3. El derecho de antigüedad ofrece, por otro lado, estabilidad laboral y, por si fuera poco, la motivación en el trabajador, que siendo éste el que acumula más tiempo en la empresa, puede ocupar la plaza vacante, porque llena las calidades.
4. El derecho de antigüedad en una empresa, no se encuentra regulado adecuadamente en la legislación laboral guatemalteca, especialmente en lo tocante al Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

RECOMENDACIONES

1. Se debe implementar en Guatemala el procedimiento por medio del cual se cubra una plaza vacante por más de treinta días o definitivamente, por los trabajadores con mayor antigüedad de la categoría requerida.
2. Es imperativo que el procedimiento tomado en cuenta para los efectos mencionados, cumpla con brindar estabilidad laboral a los trabajadores, en el pleno goce del principio de tutelaridad del derecho del trabajo.
3. Es necesario que el Estado, por medio del Congreso de la República legisle en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el derecho de antigüedad , como medio para un trabajador con la suficiente antigüedad en la empresa y especialización para el cargo, sea quien llene la plaza inmediata superior que quede vacante como reconocimiento a su servicio.
4. El Estado de Guatemala, por medio del Congreso de la República, debe establecer que el derecho de antigüedad en una empresa, constituye un derecho de antigüedad , en el sentido de llenar las plazas vacantes con los trabajadores con más tiempo de servicio dentro de esa misma empresa.

BIBLIOGRAFÍA

BABAGUELTA, Antonio, **El reglamento de taller**, Ed. Harla, México, DF. 1998.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho del trabajo**. (s.e.) Editorial Reproflo S.A. de C.V. México D.F., México. 2000.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. **El derecho del trabajo mexicano**. (s.e.) Editorial Trillas, S.A. México D.F., México. 2000.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, (s.e.) Editorial Heliasta. S.R.L. Buenos Aires, Argentina, 1983.

CABANELLAS, Ana María. **Repertorio jurídico**, Ed. Hammurabí, Buenos Aires, Argentina, 1993.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, **Tratado de política laboral y social**, Ed. Heliasta SRL, Buenos Aires, Argentina, 1982.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. (s.e.), (s.E.) Guatemala, 1984.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 7ª. edición, Editorial Porrúa, S.A. México D.F., México. 1993.

DE BUEN NESTOR, **Derecho procesal del trabajo**, Ed. Porrúa, México, DF, 1988.

DE FERRARI, Alberto. **El contrato de trabajo**, Ed. Heliasta SRL, Colombia, 1998.

FERNÁNDEZ MOLINA. Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. (s.e.) Editorial Oscar De León Palacios. Guatemala 1996.

ENCICLOPEDIA MICROSOFT **Encarta**® 98 © 1993-1997 Microsoft Corporation. (s.e.) (s.E.) Reservados todos los derechos. (s.f.)

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. **Introducción al derecho del trabajo**. 2ª. edición, Editorial Temis, S.A. Bogotá, Colombia. 1982.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. (s.e.) Ed. Universitaria de Guatemala. Guatemala, 1984.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **El movimiento sindical guatemalteco en los años 20**. Ed. Universitaria, Guatemala, 1978.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Contrato de trabajo por tiempo indefinido, a plazo fijo, y para obra determinada**. Boletín de la Asociación guatemalteca de Derecho del Trabajo, 1978.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo**. 22ª. edición, Editorial Tecnos. Madrid, España. 2001.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Revista del trabajo**, (s.E.), Guatemala, 1980.

NAJARRO PONCE, Oscar, **El reglamento interior de trabajo**, Ed. Vile, México, 1981.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. (s.e.) Editorial Heliasta, S.R.L. Buenos Aires, Argentina, 1983.

PALOMINO RAMÍREZ, Teodosio A. **Derecho penal laboral**, (s.e.) Editorial Juris Laboral, Lima, 1993

RASO DELGUE, Juan, **Problemática actual del contrato individual del Trabajo. La frontera entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente**, V Congreso Regional Americano del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, septiembre de 2001, ponencia.

Real academia española, **Diccionario de la lengua española**, Ed. Espasa, Madrid, España, 2006.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo**. 4ª. edición, Editorial Tecnos. Madrid, España. 1977.

VALENZUELA OLIVA, Wilfredo. **Fundamentos generales de derecho del trabajo guatemalteco. bases para su desarrollo**. (s.e.) Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Guatemala 1988.

Legislación

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

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República.

