

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

LA TEORÍA DE CONFLICTOS CLÁSICA APLICADA A LA RESOLUCIÓN DE
CONFLICTOS JURÍDICOS EN EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO



JUAN CARLOS MATUL AMAYA

Previo a conferírsele el grado académico de
LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, noviembre de 2008

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

LA TEORÍA DE CONFLICTOS CLÁSICA APLICADA A LA RESOLUCIÓN DE
CONFLICTOS JURÍDICOS EN EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO



JUAN CARLOS MATUL AMAYA

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2008

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. Marco Vinicio Villatoro López
VOCAL V:	Br. Gabriela María Santizo Mazariegos
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 y del Examen General Público).



Guatemala, 13 de junio de 2008

Licenciado Marco Tulio Castillo Lutín
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Respetable Licenciado:

En cumplimiento de la resolución, proferida por ese decanato, en donde se me nombra como asesor de la investigación intitulada: **“LA TEORIA DE CONFLICTOS CLÁSICA APLICADA A LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS JURÍDICOS EN EL DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO”**, sustentada por el estudiante **JUAN CARLOS MATUL AMAYA** respetuosamente me permito informar:

Tal como lo ordena el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, la investigación tiene como aporte científico técnico el estudio de la aplicación de la teoría de conflictos denominada “clásica”, a la resolución de conflictos jurídicos.

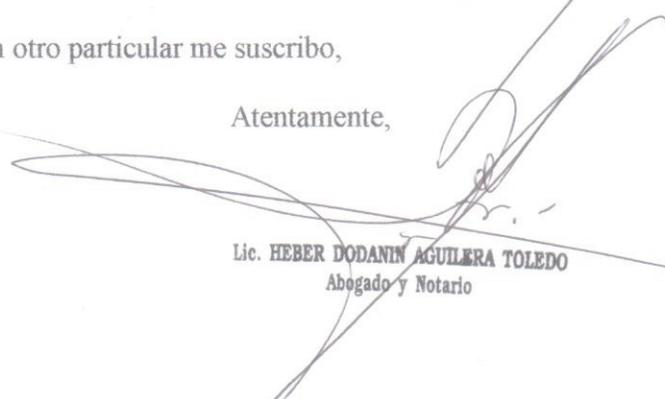
Además de ello, se puede apreciar en el presente trabajo:

- i. El cumplimiento con la metodología científica esencial para este tipo de investigaciones. Lo cual se demuestra con el uso del método inductivo y deductivo especialmente y la técnica de ficha de cita textual el cual enriquece todo el trabajo y se puede apreciar de mejor forma con los autores citados en el apartado de Bibliografía.
- ii. La recomendación fundamental del trabajo de investigación es la siguiente: Debe permitirse a los trabajadores participar en la elaboración del reglamento interior de trabajo, como forma de dar solución a los conflictos jurídicos nacidos en dicho contexto.

Encontrando que el trabajo cumple con todos los requisitos de forma y fondo, tal como lo exige el artículo 32 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura de esta facultad, no se encuentra limitación alguna para emitir **DICTAMEN FAVORABLE** para que sea autorizada por el señor Decano de la Facultad de Derecho la correspondiente impresión.

Sin otro particular me suscribo,

Atentamente,


Lic. HEBER DODANIN AGUILERA TOLEDO
Abogado y Notario



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

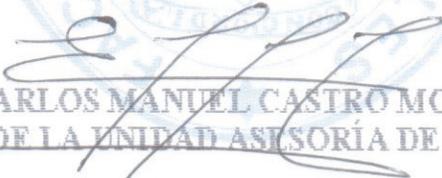
Ciudad Universitaria, Zona 12
GUATEMALA, C. A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintitrés de julio de dos mil ocho.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) DAVID SENTES LUNA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante JUAN CARLOS MATUL AMAYA, Intitulado: "LA TEORÍA DE CONFLICTOS CLÁSICA APLICADA A LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS JURÍDICOS EN EL DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO".

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. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
CMCM/ragm

Lic. David Sentés Luna
Abogado y Notario - Col. 3860
11 calle 0-48 zona 10 Edificio Diamond, Oficina 404
Teléfono 2361-8933
Ciudad.



Guatemala, 5 de Agosto de 2008

Licenciado
Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Respetable Licenciado:

Atentamente me dirijo a usted, para informarle que en cumplimiento a la resolución de fecha veintitres de julio de dos mil ocho proferida por ese decanato, procedí a revisar el trabajo de tesis del Bachiller **Juan Carlos Matul Amaya**, en la investigación intitulada: "*LA TEORIA DE CONFLICTOS CLÁSICA APLICADA A LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS JURÍDICOS EN EL DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO*" habiendo efectuado las sugerencias pertinentes.

Según ordena 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 efectuaron las sugerencias pertinentes.

El contenido científico, en el desarrollo de la investigación aporta *el hecho de permitir a la clase trabajadora participar en la elaboración del reglamento interior de trabajo, como una forma de dar solución a los conflictos jurídicos nacidos en dicho contexto.*

Los métodos utilizados por el sustentante en el desarrollo del punto de contenido de todo el trabajo van de la inducción, tomando juicios particulares y arribando a aquellos de carácter general. Además de la dirección que orienta la investigación de lo particular a lo general, la técnica empleada para la realización del presente es la observación científica.

Se cumple además con la cita abundante de autores nacionales y extranjeros, tratadistas del tema en consecuencia **OPINO** favorablemente; y, considero que puede servir de base para el examen correspondiente y se preceda a ordenar su impresión.

Sin otro particular me suscribo,

Atentamente,

DAVID SENTÉS LUNA
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, treinta de septiembre del año dos mil ocho.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante JUAN CARLOS MATUL AMAYA, Titulado LA TEORÍA DE CONFLICTOS CLÁSICA APLICADA A LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS JURÍDICOS EN EL DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/sllh



DEDICATORIA

- A DIOS: Padre todopoderoso y a Jesucristo su hijo, que me iluminaron el camino para poder lograr mis metas; serán la base para convertirme en un gran servidor de la humanidad.
- A SANTIAGO APÓSTOL: Por escuchar mis plegarias y llenarme de fortaleza espiritual; asimismo, patentizar mi promesa de trabajar por los más necesitados.
- A MIS PADRES: Don Pedro y doña Olga; por sus plegarias, creer en mi, por enseñarme los valores para ser un hombre de bien; que Dios los bendiga.
- A MIS HERMANOS: Irma, Pedro, Dora, Pablo David y Pablo Antonio; por permitirme compartir con ustedes este momento tan especial para mí.
- A MI NOVIA: Betzae Monzón, por su apoyo incondicional en los momentos difíciles.
- A MIS AMIGOS: Edgar Antonio, Luis Felipe, William Guillermo, Norman José Luis, Miguel Santiago, Heber Dodanin Aguilera y David Sentés.
- A: La Universidad de San Carlos de Guatemala, por abrirme sus puertas y en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por permitir mi realización profesional.
- A GUATEMALA: Que Dios bendiga esta tierra y, especialmente, a mi pueblo querido, Colomba Costa Cuca, Quetzaltenango.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Conflicto.....	1
1.1. Generalidades.....	1
1.2. Definición.....	2
1.3. Teoría del conflicto.....	3
1.4. Solución de conflictos.....	5
1.4.1. Escuela conductista.....	5
1.4.2. La escuela clásica	5
1.5. La teoría del conflicto y el derecho del trabajo.....	6
1.5.1. Obligaciones y prohibiciones del trabajador.....	13
1.5.2. Obligaciones de los patronos.....	19
1.6. Instituciones del derecho del trabajo colectivo que pueden generar conflicto.....	40
1.6.1. Previsión social o seguridad social.....	40
1.6.2. Asociación profesional o sindicato.....	41
1.6.3. Coalición de trabajadores o grupos coaligados.....	43
1.6.4. Contrato colectivo de trabajo.....	44
1.6.5. Pacto colectivo de condiciones de trabajo.....	45
1.6.7. Conflictos colectivos de trabajo.....	46
1.6.8. Procedimientos para la solución de los conflictos colectivos de trabajo.....	48
1.6.9. El reglamento interior de trabajo.....	49

CAPÍTULO II

2.	El Reglamento Interior de Trabajo.....	51
2.1.	Generalidades.....	51
2.2.	Definición de reglamento interior.....	51
2.3.	Justificación del reglamento interior de trabajo.....	53
2.4.	Evolución histórica.....	55

CAPÍTULO III

3.	La teoría del conflicto aplicada al derecho colectivo del trabajo.....	59
3.1.	Generalidades.....	59
3.2.	Normas de seguridad e higiene.....	62
3.3.	Normas de estímulo o motivación para los trabajadores.....	63
3.4.	Normas de carácter disciplinario.....	64
3.5.	Normas especiales.....	66

CAPÍTULO IV

4.	Necesidad de aplicar el principio de integración de la teoría clásica del conflicto en la elaboración del Reglamento Interior de Trabajo	69
	Planteamiento.....	69
4.2.	Teorías propias del reglamento interior de trabajo.....	69
4.2.1.	Contractual.....	69
4.2.2.	Del contrato de adhesión.....	71
4.2.3.	Legal reglamentaria o estatutaria.....	72
4.2.4.	Moderna.....	75

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

INTRODUCCIÓN

En el proceso de enseñanza aprendizaje, desarrollado en el aula universitaria, es posible para el estudiante de derecho, establecer cierta tendencia hacia una rama de la ciencia, desde la cual se puede llegar a aportar soluciones concretas a problemáticas aún no superadas. La presente investigación trata acerca del conflicto que constituye la negociación o aprobación de un reglamento interno de trabajo.

Lo que se propone en la solución de estos conflictos es que participen los trabajadores en su elaboración; y no sólo, la parte patronal como actualmente se hace en la legislación laboral guatemalteca.

El aporte que se espera lograr es la solución a este tipo de conflictos.

La propuesta de que los trabajadores participen en la elaboración del reglamento interno de trabajo, es consecuencia de la aplicación a este tipo de controversias, de la llamada moderna teoría del conflicto.

Se propone este tema, que nace de la inquietud personal al ver este tipo de conflictos, suscitados; sobre todo, en zonas eminentemente agrícolas como la cafetalera, de la región del país de donde proviene el ponente de la presente investigación.

En otras palabras, el objeto central de este estudio, es el conflicto colectivo en materia de derecho del trabajo y la principal propuesta, consiste en la aplicación de la teoría del conflicto a las controversias surgidas entre trabajadores y patronos, verificándose tal aplicación en el tema específico del reglamento de trabajo; sin embargo, las conclusiones a las que se arribe en

el contenido, así como la comprobación debida de la hipótesis que guiará la investigación; pueden ser, asimismo, aprovechadas de forma inductiva en otros temas como la convención colectiva; la negociación de pactos colectivos de condiciones de trabajo, entre otros.

Con el nombre de teoría del conflicto, se denomina genéricamente a una serie de estudios e investigaciones diversas, no sistematizadas, y específicas sobre el conflicto social, en general desarrolladas a partir de la década de 1950.

La teoría del conflicto está íntimamente vinculada a otras teorías, estudios o escuelas sobre negociación.

En el campo de la negociación colectiva, propia del derecho del trabajo, se hace preciso establecer formas innovadoras que tiendan a garantizar la solución de los conflictos. Uno de estos conflictos puede ser el que se presenta con la elaboración del reglamento interior de trabajo; en cuya redacción únicamente interviene la parte empleadora o patronal y no así los trabajadores.

Al no participar los trabajadores en la redacción del reglamento interior de trabajo, se genera conflicto, pues las disposiciones normativas de tal cuerpo estatutario, afectan en forma directa a los empleados.

La teoría del conflicto tiene entre sus principios, el de la integración de los sujetos afectados. En el caso de la redacción del reglamento interior de trabajo, si se observa tal principio propuesto por la teoría del conflicto, los trabajadores tendrían necesariamente que participar.

La participación del trabajador en la redacción del reglamento interior de trabajo es, inclusive, planteada por la teoría del trabajo concordado, la cual no es observada en la legislación guatemalteca.

Por todo lo anteriormente expuesto, se cree firmemente que aplicando el principio de integración, herramienta propuesta por la teoría del conflicto, respetuosa a su vez, de la teoría laboral del trabajo concordado; en la elaboración del reglamento interior de trabajo, se puede dar solución a los conflictos colectivos.

El contenido de este estudio se ha dividido en cuatro capítulos, a saber. El primero, formula todos los temas y subtemas como aspectos generales de esta investigación. En el segundo, se expone el reglamento interior de trabajo, como unidad de análisis. El tercero, expresa lo relativo a la teoría del conflicto aplicada al derecho colectivo del trabajo. Finalmente, el capítulo cuarto, constituye el desarrollo de la necesidad de aplicar el principio de integración de la teoría clásica del conflicto a la elaboración del reglamento interior de trabajo en el derecho laboral.

Para dar debida comprobación a la hipótesis rectora del trabajo, se han utilizado los métodos de investigación: inductivo, deductivo, analítico y sintético. Y como herramienta y técnica, la observación científica.

Asimismo, se puede aseverar el cumplimiento de los objetivos generales y específicos, trazados desde el plan de investigación que dio forma al presente trabajo.

CAPÍTULO I

1. Conflicto

1.1. Generalidades

El conflicto tiene una interpretación sociológica moderna en Lewis Coser, que tiende a incorporarlo en el estructuralismo funcionalismo: como establecimiento de la unidad consensuada; son ejemplos positivamente funcionales los conflictos internos en grupos no relacionados íntimamente, que pueden constituir una amenaza a la integridad de la estructura, que no puede institucionalizarlos con asociaciones y coaliciones como vía del cambio social. Para Ralf Dahrendorf, el conflicto es un hecho social universal y necesario que se resuelve en el cambio social y en Karl Marx una interpretación económica en la dialéctica de la superestructura como ideología, el poder de la clase dominante, medios de producción y lucha de clases. En Hegel la lógica se basa en el principio de contradicción y Marx construye una dialéctica para la transformación revolucionaria, que esboza esquemáticamente Engels con la ley de unidad y lucha de los contrarios, ley de la conversión de la cantidad y calidad y viceversa y negación de la negación. En el materialismo histórico es el desarrollo de la producción cuyo motor es la lucha de clases.

Desde el punto de vista moderno o actual el tema de la dialéctica en contraposición al funcionalismo, parece que se ha concretado en el análisis funcional o funcionalismo y la teoría del conflicto social, que junto con el interaccionismo simbólico son los tres enfoques básicos de la sociología de hoy día.

La cuestión queda en considerarlo como dinámica social hacia el consenso, una desigualdad estructural hacia una integración social. En las interpretaciones de los autores, normalmente identificados con una escuela, la explicación se entiende de diferente manera si se refiere al sistema social en su conjunto totalizador o a la estructura social, que es el soporte teórico del sistema. Al mismo tiempo debemos situar el elenco de valores en un lugar designado y preciso, que es el sistema social.

Otros alcances como la revolución y la guerra, como conflictos totales, parece no es posible ser explicados con el actual soporte teórico. Quizás la primera es predecesora de la segunda y es en la primera fase que hay que verbalizar el proceso hasta el agotamiento.

1.2. Definición

“El conflicto designa al conjunto de dos o más hipotéticas situaciones excluyentes, es decir, que no pueden darse simultáneamente”¹.

Las teorías del Conflicto social sirven para explicar como la sociedad necesita orden e integración, que puede conseguirse con consenso o con coacción.

En cualquier caso, el conflicto es el factor del cambio social, que funciona con la formación de grupos de cambio y acción social, para la integración, por la vía del cambio de estructuras, que propician los grupos de presión o interés mediante pactos con el resto de los artífices del cambio.

¹ www.wikionario.com (29 de mayo de 2008)

1.3. Teoría del conflicto

Teoría del conflicto es como genéricamente se denomina a una serie de estudios e investigaciones diversos, no sistematizados, y específicos sobre el conflicto social, en general desarrollados a partir de la década del 1950. La teoría del conflicto está íntimamente vinculada a la teoría de los juegos y a los estudios y escuelas sobre negociación.

Si bien la reflexión sobre "la guerra y la paz" ha sido una preocupación clásica del pensamiento humano, y desde antiguo, pensadores vinculados a la problemática del conflicto militar (la guerra) y más recientemente a la problemática de las revoluciones y el conflicto laboral (movimientos sociales), han estudiado con cierta profundidad las manifestaciones del conflicto social, a partir de la década de 1950 comienzan a aparecer una serie muy específica de estudios y teorías centrados en el conflicto social, como fenómeno genérico, más allá de sus manifestaciones específicas.

La principal implicancia de la teoría del conflicto es el reconocimiento de la "funcionalidad" del conflicto. Si bien con anterioridad habían existido pensamientos de justificación moral del conflicto, como las de la guerra santa (cristianismo e Islam), la guerra justa (Vitoria), el derecho a la rebelión (Locke), la lucha de clases (Marx), es recién a partir de la teoría del conflicto que este último comienza a ser visto como una relación social con funciones positivas para la sociedad humana, en tanto y en cuanto se puedan mantener bajo control sus potencialidades destructivas y desintegradoras.

Antes de la aparición de la Teoría del Conflicto, el conflicto era visto básicamente como una patología social, o, en todo caso, el síntoma de una patología social. La sociedad perfecta era vista como una sociedad sin

conflictos y todas las utopías sociales sostenían la necesidad de constituir un modelo de sociedad sin conflictos, de pura cooperación.

La Teoría del Conflicto replantea la valoración negativa tradicional y considera al conflicto social como un mecanismo de innovación y cambio social. En sintonía con esa corriente, el educador norteamericano John Dewey expresaba que "el conflicto es el tábano del pensamiento".

La aparición de la teoría del conflicto debe ser históricamente entendida a la luz de la bomba atómica (1945) y la transformación radical de la lógica del conflicto que ella trajo aparejada. La invención de la bomba atómica modificó completamente la dinámica del conflicto a raíz de la posibilidad de exterminio de la especie humana. El Premio Nóbel de Economía 2005, Thomas Schelling, fundó su obra en el análisis del comportamiento de los antagonistas en una guerra nuclear.

De la confluencia entre la teoría del conflicto y la teoría de los juegos ha derivado una rica distinción entre juegos de suma cero (puro conflicto), juegos de suma positiva (pura cooperación), y juegos mixtos (de cooperación y conflicto). Éstos últimos son los que abren el espacio a la negociación.

En la vida real es prácticamente improbable que se presente una dinámica social que se comporte únicamente como juego de suma cero (conflicto puro) o juego de suma positiva (pura cooperación). Siempre existen aspectos abiertos a la negociación, tanto en las situaciones más conflictivas como en las más pacíficas.

Pero se ha dicho que lo que si existe en la vida real, son mentalidades que consideran los conflictos como de suma cero o de suma positiva. En el primer caso, el conflicto tiene una alta probabilidad de terminar en tragedia. En el segundo caso el conflicto tiene una alta probabilidad de terminar en explotación.

1.4. Solución de conflictos

1.4.1. Escuela conductista

Entre los supuestos fundamentales de la escuela conductista se encuentra la afirmación de que las raíces de la guerra se encuentran en la naturaleza del comportamiento humano.

1.4.2. La escuela clásica

Los estudiosos clásicos del conflicto, desde Tucídides y Sun Tzu, hasta Maquiavelo, Marx y Von Clausewitz, se enfocaron en un aspecto específico del conflicto: el poder.

A partir de la bomba atómica (1945) y la teoría de la disuasión, se abrió el camino para teorías más complejas, como la teoría sobre "toma de decisiones" y la teoría de los juegos". Ambas se originaron en la idea de la escuela clásica del siglo XX sobre el actor racional. El modelo del actor racional fue desarrollado por economistas para explicar el comportamiento económico humano. Presupone que la gente hace elecciones y decisiones basado en bases racionales sobre elecciones informadas y sopesando oportunidades. ganar- perder

Thomas Schelling, Premio Nóbel 2005, tomó este modelo para desarrollar una sofisticada teoría del juego, que incluye comunicación, negociación, información, e introduce la importancia de la irracionalidad del pensamiento estratégico.

1.5. La teoría del conflicto y el derecho del trabajo

El derecho colectivo de trabajo faculta a los trabajadores y a los patronos para organizarse e intervenir como grupo en la solución de los problemas económicos derivados de los contratos de trabajo; por lo que en razón de ello, la naturaleza jurídica de la ley de trabajo es doble: es un derecho frente al Estado y frente al empresario y por tales caracteres, el derecho del trabajo es un derecho público. Esta situación al margen de la crítica que se le hace a la tradición división del derecho en privado y público, está dilucidada en la literal e. del cuarto considerando del Código de Trabajo que establece: "El derecho de trabajo es una rama del derecho público..." Entonces esa es su naturaleza.

Su finalidad suprema es la persona del trabajador, o sea a la persona humana; pero desde la perspectiva que al desarrollarse en su trabajo, brinda un servicio útil a la comunidad; su fin es el mejoramiento presente y futuro del hombre que trabaja, y para lograr ese propósito influye en la sociedad y el Estado en forma inmediata y mediata. De manera inmediata, por ejemplo, a través de la unión de los trabajadores persigue la igualdad; con la contratación colectiva, el mejoramiento de las condiciones de vida. De manera mediata, por ejemplo; mediante la solidaridad asumir una actitud política frente a sus intereses, al elegir representantes en la conducción de la nación.

Para establecer una comprensión adecuada de cualquier institución de derecho, es preciso determinar entre otros, su concepto, definición, naturaleza jurídica, características y elementos, es decir sus nociones fundamentales. De esta manera se puede tener una idea más completa y clara del tema a tratar y así pasar a otros niveles de análisis, tales como, un estudio crítico sobre la forma en que se regula y por ende, que efectos e implicaciones tiene su aplicación en la práctica.

En la esclavitud, la sujeción de los esclavos al dueño era tal, que estos (los esclavos) no tenían ningún derecho ni una posición de preferencia en las faenas que desempeñaban.

A partir de la época medieval en que la sociedad mas o menos se encontraba organizada, existen las clases agrícolas y se pueden considerar a los Señores Feudales como los patronos, y a los siervos de la Gleba como los trabajadores actuales. A la par de esta situación agrícola se crearon algunas agrupaciones o corporaciones a las que pertenecían trabajadores de artesanía y esa corporación tenía alguna subordinación del trabajo, por ejemplo: los aprendices ingresaban en el gremio con el fin de obtener alguna enseñanza y aspiraban a escalar los peldaños necesarios para llegar a constituirse, si la oportunidad le llegaba algún día, en maestros. Sin embargo, el punto de referencia mas preciso del nacimiento del derecho de trabajo se encuentra en la Revolución francesa, en la que se creó una legislación que defendía primordialmente la propiedad privada sobre los bienes de producción que tomó como consecuencia la industrialización acelerada, que conlleva la explotación del hombre por el hombre en vista de que el trabajador de las industrias, "un miserable" era explotado por jornadas excesivas, salarios paupérrimos, medidas de seguridad e higiene inexistentes y toda clase de desventajas en el trabajo para este sector.

En Latinoamérica no se conoce a ciencia cierta si en la época precolombina existían normas que regularan las relaciones de trabajo. Fue en la COLONIA, cuando los conquistadores sometieron a los indígenas a una esclavitud de tipo romano-griega, y que tuvo como consecuencia que algunos frailes dispusieran dirigirse a la Corona para; que emitieran algunas leyes de Indios y las Reales cédulas, en las que existían ordenamientos mínimos para proteger al indígena. Esta situación continuó aun así en la época de la Independencia y fue hasta con la revolución liberal que se creó por parte de los legisladores, algunas normas de protección laboral, pero que estaban constituidas no independientemente sino en el Código Civil y esta situación continuó hasta el anterior código civil.

Derecho del trabajo podemos decir que es el conjunto de Doctrinas, Principios, Instituciones y Normas Jurídicas que estudian y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores surgidas de la relación laboral entre ambos, así como la solución de los conflictos derivados de estas relaciones.

"El derecho Laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulada con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de ese fin, este medio o instrumento, que es el derecho Laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones".²

Para Guillermo Cabanellas, el derecho de trabajo se le llama también derecho "del" trabajo, definiéndolo así: "Es una rama de las ciencias jurídicas que abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las

² Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pag. 1.

relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de producción"³

Por último, el licenciado Santiago López Aguilar, al referirse al derecho del trabajo, nos dice que: "Podemos afirmar que, el derecho del trabajo, es el que junto al derecho agrario, ha surgido por la lucha de los trabajadores y no como iniciativa de la clase dominante. Ello no implica que la clase dominante, ante la presión de las masas, a estas alturas no haya tomado la iniciativa en algunas sociedades capitalistas, con el objetivo de mediatizar la lucha de los trabajadores".⁴

Las diferentes acepciones que ha recibido el derecho del trabajo, obedecen en muchas etapas de la historia al desarrollo que tuvo el mismo en la antigüedad, mientras que en otras ocasiones aparece como más bien condicionada por la concepción que tenga del mismo, no hay que olvidar que hubo una época en la cual se consideró como el derecho empresarial.

Ha sido causa de polémicas la denominación de esta rama del derecho, entre diversos autores que han tratado de denominarla adecuadamente, pero que les ha sido difícil para darle el nombre correcto. Entre algunas de las denominaciones, tenemos las siguientes:

³Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág 122.

⁴López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho I**. Pág 169.

- Legislación industrial: es la primera denominación que se le dio y es de origen francés y nacida después de la primera guerra mundial.
- Derecho Obrero: se le llamo así porque se funda principalmente por ser el protector de los trabajadores, pero también excluye a varios de los sujetos del derecho de trabajo, como son el patrono o los trabajadores del campo.
- Derecho Social: esta si ha tenido muchos defensores, especialmente en América del Sur y aún en Europa donde se ha aceptado como una denominación correcta. En España, el autor García Oviedo dice que el trabajo asalariado es un derecho social, por ser el trabajador de una clase social y este derecho es uno que protege a esta clase social.
- Otras denominaciones: Según Cabanellas: Derecho nuevo, derecho económico, derecho de economía organizada. Las más generalizadas en América Latina y en Europa son las de derecho de trabajo y derecho Laboral. En Guatemala se le conoce indistintamente como derecho del trabajo o derecho laboral.

Los autores también se han preguntado si es legislación o derecho, pero se ha dicho que la materia que nos ocupa es un conjunto de principios teóricos y de normas positivas que regulan las relaciones entre capital y trabajo, por lo que es indudable que se trata de un derecho.

El trabajo desde el punto de vista económico, o mejor si se quiere como un factor de la producción, es la actividad consciente, racional del hombre, encaminada a incorporar utilidades en las cosas.

El trabajo puede ser físico y puede ser intelectual, y en muchos casos en la sociedad se da en forma independiente.

La importancia de su estudio y las proyecciones puede definirse así:

- Sirve para determinar la función tutelar del derecho de trabajo, que le da un trato preferente al obrero.
- Ayuda a conocer el mecanismo legal por medio del cual la clase proletaria puede hacer valer sus reivindicaciones económicas y sociales.
- El conocimiento teórico y práctico del derecho de trabajo vincula al estudiante y al profesional con la clase trabajadora.

Los sujetos de trabajo son los individuos que toman parte en la relación laboral, y como tales, son estos los que dan vida a la misma.

Los sujetos de las relaciones individuales de trabajo son esencialmente el patrono y el trabajador, no obstante, como parte consecuente de estos, o auxiliares de los mismos, también pueden derivarse algunos otros: los representantes del patrono, el intermediario y otros, que se procede a explicar a continuación.

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

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.

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.

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.

⁵ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, Pág. 152.

1.5.1. Obligaciones y prohibiciones del trabajador

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;
- ❑ 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).

De la lectura del Código de Trabajo se pueden llegar a establecer por lo menos tres clases distintas de trabajadores, siendo estos: a) El trabajador de obra, b) el trabajador ocasional, y c) el trabajador sujeto a régimen

especial, teniendo este último, una amplia sub-clasificación de once rubros de trabajadores agrupados por su actividad.

En el caso de los trabajadores de obra, los mismo 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".

En el caso de los trabajadores ocasionales, estos son aquellos a los cuales la ley llama "trabajadores temporales", tal como se señala en el Artículo 27 parte conducente del Código de Trabajo: "El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera: ...c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días".

Finalmente los trabajadores sujetos a regímenes especiales son:

- Trabajo agrícola y ganadero, son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta. No comprende a los contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera. Todo trabajo agrícola o ganadero desempeñado por mujeres o menores de edad con anuencia del patrono, da el carácter a aquéllas o a éstos de trabajadores campesinos, aunque a dicho trabajo se le atribuya la calidad de coadyuvante o complementario de las labores que ejecute el trabajador campesino jefe de familia. En consecuencia, esos trabajadores campesinos se consideran vinculados al expresado patrono por un contrato de trabajo.

- Trabajo de mujeres y menores de edad. El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral. La Inspección General de Trabajo puede extender, en casos de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años, o, en su caso, para reducir, total o parcialmente, las rebajas de la jornada ordinaria diurna que impone el Código de Trabajo. La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento (100%) de su salario durante los treinta (30) días que precedan al parto y los 54 días siguientes; los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro (84) días efectivos.

- Trabajo a domicilio. Los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste. La venta que haga el patrono al trabajador de materiales con el objeto de que éste los transforme en artículos determinados y a su vez se los venda a aquél, o cualquier otro caso análogo de simulación, constituyen contrato de trabajo a domicilio y da lugar a la aplicación del presente Código.

- Trabajo domestico. Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono. Salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores domésticos

comprende, además del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención.

- Trabajo de transporte. Trabajadores de transporte son los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de una u otros, sea por tierra o por aire. No pueden ser trabajadores de transporte los que no posean la edad, los conocimientos técnicos y las aptitudes físicas y psicológicas que determinen las leyes o reglamentos aplicables.
- Trabajo de aprendizaje. Son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo.
- Trabajo en el mar y en las vías navegables. Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán de ésta y a cambio de la manutención y del salario que hayan convenido. Son servicios propios de la navegación todos los necesarios para la dirección, maniobras y atención del barco, de su carga o de sus pasajeros.
- Regimen de los servidores del estado y sus instituciones. Las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos, y sus trabajadores, se regirán exclusivamente por el Estatuto de los Trabajadores del Estado; por

consiguiente, dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones del Código de Trabajo.

Lógicamente, como consecuencia de que la relación de trabajo es bilateral, así como el trabajador es el sujeto que presta un servicio, el patrono es el sujeto al que le es prestado ese servicio, y dicha relación se ve perfeccionada por virtud de un contrato de trabajo.

El Código de Trabajo señala que 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".

De esa misma forma lo entiende el tratadista Mario de la Cueva, quien señala, citando la ley mexicana, que patrono es: "toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo"⁶.

Esta definición no deja lugar a dudas, de que la relación de trabajo es una relación de subordinación, por virtud de la cual el trabajador se somete jerárquicamente a un patrono.

1.5.2. Obligaciones de los patronos

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

⁶ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, Pág. 157.

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 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:
 - 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.
 - Cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días.
 - Por nacimiento de hijo, dos (2) días.
 - Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
 - 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.

- 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.

- En todos los demás casos específicamente previstos 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.

El representante del patrono, como su nombre lo indica, representa al patrono ante el trabajador. Es decir, en la relación laboral, el representante presenta a un sujeto con otro.

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 otro a uno de los sujetos".⁷

⁷ **Ibid.** Pág. 157.

El Código de Trabajo establece en su Artículo 4 que: "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 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.

La sustitución patronal consiste en el cambio en la figura del patrono, lo cual implica la anuencia del trabajador, quedando aún así, obligados los patronos, tanto el nuevo como el sustituido durante los siguientes seis meses a la sustitución patronal.

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.

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 aquél para con él 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 ejemplo

de Nestor De Buen: "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"⁸.

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.

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 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 precios"⁹.

Se puede entender en un sentido general como la persona jurídica sin otra función que prestar un servicio, su implicación para la legislación es muy importante, toda vez que se puede utilizar la misma como una "pantalla" en

⁸ Derecho procesal del trabajo, Pág. 245.

⁹ Ibid. Págs. 165 y 166.

perjuicio del trabajador, como se explica más adelante, y resultando así necesario entrar en explicaciones más específicas de dicha entidad.

Gestión de recursos humanos (GRH), estrategia empresarial que subraya la importancia de la relación individual frente a las relaciones colectivas entre gestores o directivos y trabajadores. La GRH se refiere a una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos, y señala la importancia de una participación activa de todos los trabajadores de la empresa. El objetivo es fomentar una relación de cooperación entre los directivos y los trabajadores para evitar los frecuentes enfrentamientos derivados de una relación jerárquica tradicional. Cuando la GRH funciona de modo correcto, los empleados se comprometen con los objetivos a largo plazo de la organización, lo que permite que ésta se adapte mejor a los cambios en los mercados.

La GRH implica tomar una serie de medidas entre las que cabe destacar: el compromiso de los trabajadores con los objetivos empresariales, el pago de salarios en función de la productividad de cada trabajador, un trato justo a éstos, una formación profesional continuada y vincular la política de contratación a otros aspectos relativos a la organización de la actividad como la producción, el marketing y las ventas. Algunas empresas llevan a cabo parte de estas medidas, pero son pocas las que las aplican todas de forma simultánea. La aplicación de estas medidas es independiente del sector industrial al que pertenezca la empresa. Así, compañías tan distintas como IBM, Marks & Spencer y McDonalds aplican esta política empresarial, al igual que varias empresas del sector público.

Existen tres clases fundamentales de relaciones empresario-trabajadores. Por lo general, la negociación colectiva es el proceso de negociación entre

empresarios y sindicatos de trabajadores para establecer de modo conjunto los niveles salariales y las condiciones laborales, pero este tipo de colectivismo se aplica cada vez menos en los países con políticas económicas ultraliberales. El segundo tipo es la aplicación de las políticas de GRH. Sin embargo, el tercer tipo es el más común, la organización jerárquica en la que los gestores o directivos imponen sus decisiones de forma independiente de la negociación colectiva o la GRH.

Permitir la participación de los trabajadores en la toma de decisiones y en la organización de la actividad implica darles información adicional y consultarles sobre cómo deben desarrollarse estas actividades. La clave de la GRH reside en que la comunicación fluya del nivel superior al nivel inferior y viceversa. No basta con breves reuniones ni con una transmisión de órdenes de los gestores a los trabajadores. La participación activa de los trabajadores requiere la creación de grupos de reflexión para solucionar los distintos problemas y reuniones periódicas entre éstos y los gestores de la empresa. Estas reuniones subrayan la importancia del control de calidad de los bienes y servicios producidos por la compañía. Esa participación permite que la empresa aproveche al máximo la preparación de sus trabajadores, así como sus iniciativas. De esta forma, se fomenta, en ciertos casos, una relación de confianza entre el empresario y sus subordinados.

El segundo elemento de la GRH implica relacionar los salarios con la productividad de cada trabajador. En vez de pagar un salario homogéneo en función del trabajo a realizar, como ocurre cuando se aplica la negociación colectiva, el salario se establece en función de la productividad de cada uno y de la buena marcha de la empresa. Los trabajadores reciben un pago por obra o rendimiento. El reparto de parte de los beneficios y de acciones entre los trabajadores asegura la vinculación de la remuneración

laboral con el buen funcionamiento de la compañía. Cuando se reparten beneficios entre los trabajadores se paga un suplemento en función de la situación financiera de la empresa que pueden ser acciones que no han de ser vendidas antes de un periodo determinado. Esto ayuda a que los empleados se preocupen por la situación de la empresa. Estas dos políticas implican que ambas partes comparten parte del riesgo y de los beneficios de la compañía.

Las organizaciones que aplican la GRH dedican parte de sus recursos a la selección de personal y a la formación profesional de éste. Intentan contratar a trabajadores que puedan ocupar diferentes puestos en vez de aplicar estrictas demarcaciones de cada tipo de trabajo. Los trabajadores deben poder adaptarse a los cambios en las condiciones laborales, negociando de modo periódico el número de horas laborales. Estas organizaciones pretenden eliminar las tradicionales jerarquías que distinguen entre trabajadores de cuello blanco y operarios u obreros. Los empleados deben recibir el mismo trato en cuanto a modalidades de pago, fijación de objetivos y otros beneficios, como los bonos de comida o los vales de restaurante.

El último elemento de la GRH implica que las relaciones entre gestores y trabajadores no sólo dependen de los responsables del departamento de personal. También se subraya la necesidad de vincular las relaciones de los trabajadores con la actividad empresarial.

Para poder analizar el funcionamiento de la GRH hay que plantearse cuatro preguntas: ¿se aplican todas las políticas de GRH?, ¿podrán las organizaciones sindicales sobrevivir en este tipo de organizaciones?, ¿es el GRH un modo estratégico de eliminación de los sindicatos y su capacidad

negociadora?, ¿mejora este método la gestión de la empresa? Los distintos aspectos relacionados con la GRH —participación de los trabajadores, salarios vinculados a la productividad, importancia de la selección y formación del personal— afectan a toda la actividad de la empresa, pero no se suelen aplicar todos de forma simultánea. En efecto, en las empresas con representación sindical es más probable que exista una comunicación fluida entre gestores y trabajadores y que se pueda aplicar un sistema de reparto de beneficios que en las que no existen sindicatos. El papel de éstos es muy diferente cuando se aplican todas las políticas inherentes a la GRH que si se opera con una negociación colectiva del tipo tradicional. Por ejemplo, si se ponen en práctica todas las medidas es más fácil que el empresario se comunique directamente con sus empleados sin que los sindicatos tengan que mediar; los salarios no los negociarían los representantes sindicales sino que se establecerían de forma individual. Todo esto sugiere que el futuro de los sindicatos en las empresas que aplican la GRH es incierto. Algunos analistas piensan que la GRH es un elemento de distensión ficticia entre gestores o directivos y trabajadores tendientes a eliminar la existencia de los sindicatos.

Cuando no existen las organizaciones sindicales, la representación colectiva de los trabajadores —por oposición a una negociación individual— adquiere mayor importancia. En algunos países de la Unión Europea se han creado comités de empresarios y trabajadores, unas veces sólo para realizar consultas mutuas y otras para decidir entre distintas alternativas estratégicas o la introducción de nuevas tecnologías. Parece que este tipo de comités son muy positivos para el funcionamiento de la empresa. En los países latinoamericanos más desarrollados la importancia de las organizaciones sindicales es fundamental, dado que son los únicos capaces de amortiguar los desfases de la política económica.

El derecho colectivo del trabajo es aquel que, teniendo por sujetos a sindicatos o núcleos de trabajadores y de patronos, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales, determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta para defensa de sus derechos e intereses. Es pues, la parte del derecho del trabajo referente a las organizaciones de empresa y profesionales de los trabajadores y patronos, sus contratos, sus conflictos y la solución de éstos.

Una moderna corriente doctrinaria que tiende a reunir el derecho sindical, derecho de las convenciones colectivas de trabajo o derecho normativo laboral, considerada como una rama reciente desdeñada de las enseñanzas del derecho civil, considerado como viejo y anquilosado. El derecho colectivo del trabajo, descansa en la realidad de que los patronos y trabajadores, concebidos aisladamente, dejan de ser sujetos de este derecho colectivo del trabajo; el tratadista Krotoschin, señala que los tres pilares sobre los cuales descansa el derecho colectivo del trabajo son: Derecho de asociaciones profesionales, derecho de las convenciones colectivas de trabajo y derecho de conciliación y arbitraje; a los que necesariamente debe agregarse el derecho de huelga y paro. El autor mexicano Mario De la Cueva, define el derecho colectivo del trabajo, de la siguiente forma: "Los principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al estado y los conflictos colectivos de trabajo"¹⁰. Por su parte el insigne autor nacional Mario López Larrave, citado por Chicas Hernández, expone "El derecho colectivo del trabajo es el conjunto de normas que reglamentan la formación y funcionamiento de las asociaciones

¹⁰ De la Cueva, Mario, **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, pág. 211.

profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones entre sí y las instituciones nacidas de la contraposición de intereses de las categorías”¹¹. Por su parte Chicas Hernández, apunta: “El derecho colectivo del trabajo, es la parte del derecho del trabajo, que estudia los principios, doctrinas, instituciones y normas que estudian, regulan o reglamentan la formación y funciones de la coalición o de la asociación profesional de empleadores y trabajadores, sus relaciones, su posición frente al Estado, los conflictos colectivos y los sistemas de solución de los mismos”¹².

La interpretación tiene como objeto desentrañar el significado de una expresión legal. Por la interpretación le damos el sentido que una ley ha de tener en un caso dado. La interpretación es de mucho valor especialmente para la persona encargada de aplicar la ley a fin de que lo pueda hacer adecuadamente.

Hay un principio doctrinario que señala que la regla básica y fundamental para la interpretación del derecho del trabajo es juzgarlo de acuerdo a su naturaleza.

El derecho del trabajo, nacido por la necesidad y urgencia de dar satisfacción a necesidades vitales y a diferencia del derecho civil, cuyo carácter es esencialmente técnico, se presenta compuesto de normas sencillas, esto no quiere decir que el derecho del trabajo carezca de elementos técnicos sino que únicamente por tratarse de normas que dan satisfacción a necesidades vitales, no persiguen finalidades complejas sino simples.

¹¹ Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Derecho colectivo del trabajo**, pág.38.

¹² **Ibíd**, págs. 38 y 39.

La misión del intérprete del derecho laboral, es conservar ese carácter de juzgarlo de acuerdo a su naturaleza; esto es, considerarlo como un estatuto que traduce la aspiración de una clase social para obtener en forma inmediata y mediata mejorar sus condiciones de vida. Los propósitos del derecho del trabajo conllevan una idea de justicia y una idea de moral, pero esos ideales de justicia y moral tiene que ver con el deber de dar satisfacción a las necesidades vitales del hombre "trabajador" y su familia.

Como su propia denominación lo indica, se dirige a sujetos colectivos que puedan intervenir en la relación de trabajo; es decir, que atañe a las organizaciones de trabajadores o de patronos.

A través de la unión y organización de los trabajadores, pretende eliminar en lo posible las diferencias socioeconómicas existentes entre las partes de la relación de trabajo; en otras palabras, aspira al logro de un equilibrio en la negociación y solución de conflictos derivados de la relación de trabajo.

Propone soluciones pacíficas para la solución de los conflictos colectivos de trabajo; es decir, que desde ningún punto de vista legitima el uso de la fuerza o métodos violentos.

Tiene dentro de sus instituciones, a una de las principales fuentes del derecho del trabajo, como el pacto colectivo de condiciones de trabajo, el que tiene carácter de ley profesional entre las partes.

Surge por la necesidad de la parte más débil de la relación de trabajo, de obtener el reconocimiento y respeto de condiciones laborales justas de trabajo a efecto de que las mismas se fijen en igualdad de condiciones entre las partes. Lo anterior se hizo necesario por el trato inhumano a que se

reducía a los trabajadores, puesto que, si al trabajador desde un principio se le hubieran reconocido sus derechos y respetado su dignidad, no tendría justificación el apareamiento del derecho del trabajo en general y mucho menos el de derecho colectivo del trabajo que se basa en la unión u organización de los trabajadores.

Los acontecimientos sociales, económicos, políticos y culturales acaecidos a fines de los Siglos XVIII y XIX y a principios del Siglo XX, evidenciaron una negación abierta de los derechos de los trabajadores, fundamentalmente en materia colectiva. En la actualidad aún existen tratos crueles e inhumanos para los trabajadores, aunque en muchos casos esa crueldad se disfraza o solapa, como ocurre con la globalización, creada por los gobiernos del sistema capitalista e impuesta a otros países que dependen económicamente de ellos, en que se hace más abismal la diferencia entre los trabajadores y patronos.

La anterior situación, hizo imperativo para el trabajador, encontrar formas de afrontarla. Las condiciones laborales precarias ante una desenfrenada explotación, provocaron entre los trabajadores la formación de conciencia de clase, habiendo arribado a la conclusión de que la única forma de enfrentar al capital, era uniéndose, organizándose, y manteniendo una lucha en equipo o colectiva, solidaria y perseverante; y con ello, lograr espacio laboral en la fijación de las condiciones laborales, es decir, que hubo una oposición laboral a la imposición unilateral que hasta entonces reinaba.

En atención a lo anterior, es que Mario de la Cueva, sostiene que el derecho colectivo del trabajo, es un derecho político, al indicar "...equivale a la conquista de un poder social, que se impuso al capital y al Estado para crear el derecho que habría de regular un tipo nuevo de relaciones sociales." Y

agrega "Lo cierto es que la clase trabajadora no se movió dentro del orden jurídico estatal, sino en contra de él, en la única gesta heroica del siglo pasado, lo que quiere decir que fue una lucha por un derecho nuevo, por lo que hoy denominamos derecho colectivo del trabajo, por lo tanto, un ordenamiento que no existía al iniciarse la lucha, sino que fue su creación, el reconocimiento de un poder social que no sería un poder estatal, por lo contrario, la legitimación de un poder que habría de combatir por un derecho justo para sus miembros y por transformar en el mañana el orden social, económico y jurídico de los pueblos"¹³.

Como se ve, el derecho del trabajo, no puede limitarse a la regulación del derecho individual del trabajo que se ocupa de las vicisitudes surgentes del desenvolvimiento de las relaciones laborales, pero en forma aislada, es decir, consideradas individualmente; por ello, el derecho del trabajo, amplía su objeto o materia de estudio, para ocuparse además de la regulación de las organizaciones de trabajadores y empleadores, cuyas finalidades sean exclusivamente profesionales, o sea, la defensa y mejora de los intereses profesionales de los mismos, sus conflictos internos o externos, la forma de solución de los mismos e incluso la intervención del Estado en ellos.

El derecho colectivo del trabajo, se refiere entonces a las relaciones colectivas, es decir, que a través del mismo, se otorga una protección general a los trabajadores, quienes gracias a éste, cuentan con instituciones y organizaciones a su disposición para presionar al sector patronal, a fin de lograr cierto equilibrio en la fijación de las condiciones laborales; ya que los trabajadores considerados en su individualidad ante la necesidad de trabajar, se ven compelidos a aceptar cualquier imposición patronal incluso por debajo

¹³ De la Cueva, **Ob. Cit**; pág. 213.

del mínimo fijado legalmente, en desmedro de su salud y especialmente de su dignidad.

Entonces, interesa al derecho colectivo del trabajo, la pluralidad de personas, cuyos intereses y necesidades sean comunes; o sea, que encuentra fundamento en el derecho de las asociaciones profesionales; sin embargo, aunque el grupo de trabajadores no esté legalmente organizado por no cumplir los requisitos legales o cualquier otra circunstancia, siempre que actúe como un ente único y en defensa de los intereses de las grandes mayorías, estaremos en presencia de relaciones colectivas de trabajo, subsumidas por el derecho colectivo del trabajo y que en la mayoría de legislaciones se encuentran debidamente reconocidas y protegidas.

Según la teoría unitaria, el derecho colectivo del trabajo, constituye una unidad total, es decir, que a pesar de integrarse de varias instituciones, las mismas forman una unidad indisociable, ya que no pueden subsistir en forma aislada. Es más algunas de ellas constituyen el antecedente necesario o más próximo de otras, como por ejemplo la coalición del sindicato; resulta imposible concebir la existencia de asociaciones profesionales o sindicatos, que no pretendan la defensa de sus intereses y la obtención de reivindicaciones sociales, las cuales se logran mediante los conflictos colectivos de carácter económico social, aunque en la actualidad existen organizaciones pseudo sindicales en las que inclusive, interviene en la voluntad y control patronal; en resumen entre todas las instituciones propias del derecho colectivo de condiciones de trabajo, existe una mutua y recíproca relación y unas sin las otras es imposible que puedan cristalizar los fines que determinaron su creación y reconocimiento legal.

Mario de la Cueva, comulga con la teoría de la unidad indisociable del derecho colectivo del trabajo; a la que denomina "visión triangular del derecho colectivo del trabajo" por estimar que únicamente se nutre con tres instituciones, siendo las siguientes: La autonomía sindical, el contrato colectivo de trabajo y autotutela sindical; agregando que la última institución abarca los conflictos colectivos de trabajo y sus formas de solución, la conciliación, el arbitraje, la huelga y el paro.

1.6. Instituciones del derecho del trabajo colectivo que pueden generar conflicto

1.6.1. Previsión social o seguridad social

El autor Alfredo Montoya Melgar, al abordar el tema de la seguridad social, sostiene "La seguridad social es un sistema técnico-jurídico destinado a proteger ha determinadas colectividades de personas frente ha determinados riesgos o contingencias, que provocan en ellas situaciones de necesidad, sea por defectos de rentas o excesos de gastos.

Que la seguridad social sea para el jurista ante todo un sistema o aparato técnico jurídico, no significa desconocer la raíz económica; en rigor, todo sistema de seguridad social es, en último término, un sistema de seguridad económica que pretende la cobertura de determinados estados de necesidad, de acuerdo con las directrices e inspiraciones del poder público"¹⁴.

¹⁴ Montoya Melgar, Alfredo, **Derecho del trabajo**, pág.603.

El autor Hüinicken -citado por Julio Martínez Vivot-, define la seguridad social como "... la fusión de medidas destinadas a proteger en contra las necesidades derivadas de contingencias que puedan afectarla"¹⁵.

En nuestro medio la previsión o seguridad social, se encuentra consagrada en el Artículo 100 de la Constitución Política de la República, como un derecho correspondiente a todos los habitantes de la nación y su administración y aplicación se encarga al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

En cuanto a su ubicación como una institución del derecho colectivo del trabajo, la misma se justifica por ser una garantía creada y mantenida a favor y beneficio de los todos los habitantes de la república incluídos por supuesto los trabajadores, incluso los que no trabajen para un patrono en especial y no personas o grupos de personas individualmente consideradas.

1.6.2. Asociación profesional o sindicato

Mario de la Cueva, define a la asociación profesional, en los siguientes términos: "Es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios o por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo es el valor supremo y la base de las estructuras políticas y sociales"¹⁶. De Ferrari, sobre este tópico, indica: "Defínese el sindicato como una asociación libre de personas de la misma condición y de la misma profesión o de profesiones y condiciones similares o conexos, constituída para el estudio, mejoramiento y defensa de sus

¹⁵ Martínez Vivot, Julio, **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social**, pág. 635.

¹⁶ De la Cueva, **Ob. Cit**; pág.283.

intereses comunes”¹⁷. El autor Ernesto Krotoschín citado por Guerrero Figueroa, lo define como sigue “Las asociaciones de carácter permanente, con el objeto principal de influir sobre la regulación de cuestiones profesionales comprendidas en el derecho laboral, especialmente sobre las condiciones de trabajo”¹⁸. Según los autores Alcalá-Zamora y Castillo y Cabanellas de Torres, “Por sindicato se entiende toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas, que, ejerciendo el mismo oficio o profesión, u oficios o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio o protección de los intereses que les son comunes”¹⁹.

En nuestro medio, la institución en mención, es definida en el Artículo 206 del código de trabajo, al preceptuar “Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituída exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes”.

Como notas caracterizantes del sindicato y basándonos en nuestra legislación, podemos mencionar:

Es una organización con carácter permanente, a diferencia de la coalición que se caracteriza por su transitoriedad;

Tiene personalidad jurídica propia, distinta de la de sus miembros individualmente considerados;

¹⁷ De Ferrari, **Ob. Cit**; pág.177.

¹⁸ Guerrero Figueroa, Eduardo, **Derecho colectivo del trabajo**, pág.72.

¹⁹ Cabanellas de Torres, **Ob. Cit**; pág. 309.

Tanto la doctrina como nuestra legislación laboral reconocen que tienen acceso a la misma tanto los trabajadores como los patronos;

Sus fines se limitan a la defensa o protección y al mejoramiento de los intereses y derechos que son comunes al grupo quedando excluido cualquier fin de naturaleza política, es decir, fines puramente profesionales;

Su finalidad esencial, es el mejoramiento de las condiciones laborales, derechos e intereses para cuyo efecto deben necesariamente acudir a la negociación o a la contratación colectiva, a través de los procedimientos establecidos por la ley.

1.6.3. Coalición de trabajadores o grupos coaligados

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"²⁰. 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"²¹. 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"²².

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

²⁰ De Ferrari, **Ob. Cit**; pág. 153.

²¹ Guerrero Figueroa, Guillermo, **Introducción al derecho de trabajo**, pág. 228.

²² Cabanellas de Torres, Guillermo, **Tratado de política laboral y social**, pág. 140.

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 asimilan a los sindicatos o asociaciones profesionales.

1.6.4. Contrato colectivo de trabajo

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"²³.

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

²³ Chicas Hernández, **Ob. Cit**; pág.275.

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.”

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.

1.6.5. Pacto colectivo de condiciones de trabajo

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”²⁴.

En nuestro derecho, la definición legal de esta institución se contiene en el Artículo 49 del Código de Trabajo, que prescribe “Pacto colectivo de

²⁴ **Ibíd**, págs. 213 y 214.

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.

1.6.7. Conflictos colectivos 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.

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”²⁵.

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”²⁶.

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 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.

²⁵ Guerrero Figueroa, **Ob. Cit**; pág. 144.

²⁶ De la Cueva, **Ob. Cit**; pág. 520.

1.6.8. 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 equánimes 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.

1.6.9. El reglamento interior de trabajo

Esta institución ha sido y es objeto de distintas denominaciones, dependiendo del país o de la forma de llamar al centro de trabajo en el que tiene aplicabilidad. Las denominaciones más usadas, son las siguientes: reglamento de taller, reglamento de empresa, reglamento de fábrica, reglamento interno, reglamento interior, reglamento interior de taller, reglamento interior de fábrica, reglamento del régimen interior, y la que es utilizada por nuestra legislación y la mayoría de legislaciones latinoamericanas reglamento interior de trabajo.

CAPÍTULO II

2. El Reglamento Interior de Trabajo

2.1. Generalidades

Najarro Ponce, 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”²⁷, 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”²⁸. 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”²⁹.

2.2. Definición de reglamento interior

El código de trabajo, lo define así: “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

²⁷ **Ibíd**, pág. 110.

²⁸ Chicas Hernández, **Ob. Cit**; págs. 310 y 311.

²⁹ Bermúdez Cisneros, Miguel, **Derecho del trabajo**, pág.322

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 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.

2.3. Justificación del reglamento interior de trabajo

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 se puede 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, consiguiendo 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 componentes³⁰.

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 aparecimiento 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 aparecimiento de 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.

2.4. Evolución histórica

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

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

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.

CAPÍTULO III

3. La teoría del conflicto aplicada al derecho colectivo del trabajo

3.1. Generalidades

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 efficientar 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 substancias primas para obtener de ellos el máximo de beneficio”³¹.

³¹ **Ibid.** Pág. 57

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.

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 empresa³².

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

³² **Ibíd.** Págs. 59 y 60.

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.

3.2. Normas de seguridad e higiene

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.

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.

3.3. Normas de estímulo o motivación para los trabajadores

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.

Para Najarro Ponce, "como normas mínimas de esta clase tenemos: Mención honorífica en publicaciones murales, boletines, etc. De la empresa.

Mención especial en el registro unipersonal de cada laborante como antecedente valorativo en los ascensos que se contemplarán en un escalafón.

Gratificaciones en numerario, bonos, acciones, etc., por la eficiente y leal colaboración.

Cualquier otra que mejore las condiciones del obrero, de acuerdo con la importancia y naturaleza de cada empresa”³³.

3.4 Normas de carácter disciplinario

Estas disposiciones guardan estrecha relación con las normas de carácter administrativo. Efectivamente, las normas de carácter administrativo, se refieren a la organización y funcionamiento de la empresa, a efecto de mantener el orden y fijar límites a las distintas jerarquías de los puestos de trabajo. Por su parte, a través de las normas disciplinarias, se constriñe y sanciona a los trabajadores, a efecto de no sobrepasar los límites establecidos y poder mantener el orden empresarial.

Por el poder de dirección propio del patrono y la subordinación a que está sometido el trabajador, resulta preciso que aquél, con el fin de mantener el orden en el centro de trabajo, fije reglas administrativas de observancia obligatoria cuya transgresión tenga aparejada una sanción para el infractor. Adicionalmente también pueden aplicarse normas disciplinarias a los trabajadores que no cumplan con todas las obligaciones y deberes a que se han comprometido en la ejecución de los servicios, o que infrinjan las prohibiciones establecidas por la ley, incurran en actitudes desleales para con el patrono y sus familiares o desacaten las instrucciones y órdenes que se impartan conforme a la ley y que se relacionen directamente con la ejecución de las labores.

³³ **Ibíd.** Pág. 70.

Estas normas pueden ir desde simples llamadas de atención, hasta el despido, si el trabajador incurre en las causales legalmente establecidas por la ley para el efecto, las cuales no es preciso que estén debidamente determinadas en el respectivo reglamento por ser objeto de regulación por la ley (Código de Trabajo). En este caso es necesario que el patrono tome en consideración las diversas limitantes que contiene la ley para el efecto. Es decir, que las disposiciones disciplinarias, deben guardar congruencia con lo que para el efecto establece la ley y respetar las limitaciones establecidas por ella, como por ejemplo: que no puede despedirse a una trabajadora en estado de gestación y en período de lactancia y que cuando el trabajador infrinja las prohibiciones contenidas en el Artículo 64 del Código de Trabajo, para poder ser despedido debe haber sido apercibido por escrito, salvo el caso de embriaguez cuando como consecuencia de tal circunstancia, se ponga en peligro la vida o seguridad de las personas o de los bienes del patrono, entre otros casos.

Adicionalmente, al fijar este tipo de normas, debe considerarse las limitaciones contenidas en el inciso e) del Artículo 60 del Código de Trabajo, que estipula: "Se prohíbe descontar suma alguna del salario de los trabajadores en concepto de multa. La suspensión del trabajo, sin goce de salario, no debe decretarse por más de ocho días, sin antes haber oído al interesado y a los compañeros de trabajo que éste indique. Tampoco podrá imponerse esta sanción, sino en los casos expresamente previstos en el respectivo reglamento".

Es de suma importancia considerar que estas normas, por traer aparejada sanción para los trabajadores, deben fundamentarse y respetar el derecho de defensa, regulado por el Artículo 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala y 16 de la Ley del Organismo Judicial; es decir, que

para evitar ilegalidades y arbitrariedades patronales que afecten al trabajador, en el procedimiento para la aplicación de las mismas, debe observarse el derecho de defensa, esto porque la potestad patronal de disciplinar no puede verse como un derecho absoluto, debiéndose en consecuencia darse oportunidad al trabajador afectado de poder defenderse ante imputaciones que pudieran resultar infundadas y basadas únicamente en la apreciación patronal. Por lo tanto, como dice Barasi, estas defensas limitan la autonomía del empleador hasta el punto de excluir la discrecionalidad que predomina en toda su amplitud en el ejercicio del poder de dirección.

Es preciso indicar en este punto, que en Guatemala en muchos centros de trabajo, a través de la negociación colectiva, se ha logrado en los respectivos pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo, la inclusión de cláusulas o artículos, según las cuales, la aplicación de este tipo de disposiciones corresponden a las juntas o comisiones mixtas integradas por representantes tanto del patrono como de los trabajadores, con lo cual se atempera la unilateralidad patronal en la imposición de sanciones.

3.5. Normas especiales

Estas normas como su propio nombre lo indica, se refieren a labores que por su propia naturaleza deben ser objeto de tratamiento especial, como por ejemplo las labores realizadas por personas con algún tipo de invalidez o discapacidad, el trabajo de las mujeres embarazadas, labores que llevan implícito algo de riesgo para la seguridad del trabajador, o que sean causa frecuente de accidentes o infortunios de trabajo, de los menores de edad, etc.

De conformidad con el inciso g) del Código de Trabajo, también tienen carácter de normas especiales las referentes a la conducta, presentación y compostura que deben guardar los trabajadores, según lo requiera la índole del trabajo. Es decir, las relaciones con las buenas costumbres, el decoro, el respeto y la honorabilidad.

CAPÍTULO IV

4. Necesidad de aplicar el principio de integración de la teoría clásica del conflicto en la elaboración del Reglamento Interior de Trabajo

Planteamiento

No es novedoso, el hecho de que el tema de la naturaleza jurídica de cualquier institución, es uno de los que provocan las mayores discusiones entre los estudiosos, y el caso del reglamento interior de trabajo, no es la excepción. Las discusiones se centran fundamentalmente en establecer su esencia o justificación.

4.2. Teorías propias del reglamento interior de trabajo

Con respecto a la naturaleza del reglamento interior de trabajo, la doctrina francesa ha propuesto tres teorías la cuales se explican en forma detallada a continuación.

4.2.1. Contractual

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.

Sobre esta tesis, Mario de la Cueva, apunta "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.

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.

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

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.

4.1.2. Del contrato de adhesión

Esta teoría 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.

4.1.3. Legal reglamentaria o estatutaria

En oposición a las teorías anteriores, 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

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

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.

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

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

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 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.

³⁷ **Ibid**, págs. 49 y 50.

4.1.4. Moderna

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.

Fácil resulta advertir que nuestra ley se inspira en la teoría legal, reglamentaria o estatutaria, fundamentalmente porque la redacción del

³⁸ **Ibid**, pág. 55.

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, de acuerdo con".

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.

Con el nombre de teoría del conflicto, se denomina genéricamente a una serie de estudios e investigaciones diversas, no sistematizadas, y específicas sobre el conflicto social, en general desarrolladas a partir de la década de 1950.

La teoría del conflicto está íntimamente vinculada a otras teorías, estudios o escuelas sobre negociación.

En el campo de la negociación colectiva, propia del derecho del trabajo; se hace preciso establecer formas innovadoras que tiendan a garantizar la solución de los conflictos. Uno de estos conflictos puede ser el que se presenta con la elaboración del reglamento interior de trabajo; en cuya redacción únicamente interviene la parte empleadora o patronal y no así los trabajadores.

Al no participar los trabajadores en la redacción del reglamento interior de trabajo, se genera conflicto, pues las disposiciones normativas de tal cuerpo estatutario, afectan en forma directa a los empleados.

La teoría del conflicto tiene entre sus principios, el de la integración de los sujetos afectados. En el caso de la redacción del reglamento interior de

trabajo, si se observa el principio de integración propuesto por la teoría del conflicto, los trabajadores tendrían necesariamente que participar.

La participación del trabajador en la redacción del reglamento interior de trabajo, es inclusive planteada por la teoría del trabajo concordado, la cual no es observada en la legislación guatemalteca.

Por todo lo anteriormente expuesto, se cree firmemente que, aplicando el principio de integración, herramienta propuesta por la teoría del conflicto respetuosa a su vez, de la teoría laboral del trabajo concordado, en la elaboración del reglamento interior de trabajo, se puede dar solución a los conflictos colectivos.

En una empresa, se determina efectivamente la prestación del servicio y, adicionalmente, las condiciones en que los trabajadores prestarán tal servicio.

Únicamente, participando los trabajadores en la elaboración de aquellas disposiciones que limitaran o regularán sus conductas internas en la empresa, podrá determinarse la aceptación por parte de estos, de tales directrices. De manera que su aplicación o suscite más conflicto del que podría afrontar la empresa.

No hay que olvidar que los centros de trabajo, se enfrentados con sus trabajadores, en esta clase de conflictos y esto desgasta a todos los sujetos inmersos en la relación laboral.

De manera que, siendo los trabajadores parte de la satisfacción de las metas y logros de la empresa, es preciso que esta misma cumpla con incluir a estos

en la toma de decisiones que pudieran generar determinar conflicto en el futuro.

La teoría del conflicto en materia de derecho laboral, como queda evidenciado en el presente estudio, tiene mucho que ofrecer.

CONCLUSIONES

1. Las teorías del conflicto social sirven para explicar cómo la sociedad necesita orden e integración, qué puede conseguirse con consenso o con coacción, de manera que con dicha información se permita acceder a nuevas formas de solución de problemas y conflictos laborales.
2. 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 regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores, con motivo de la prestación concreta del trabajo.
3. Todo patrono que ocupe en su empresa permanentemente diez o más trabajadores, queda obligado a elaborar y poner en vigor su respectivo Reglamento Interior de Trabajo, mismo que según la legislación laboral guatemalteca vigente, puede desarrollar él mismo, sin intervención alguna de los trabajadores.

RECOMENDACIONES

1. Es necesario que, en el campo de la negociación colectiva, propia del derecho del trabajo; el Estado de Guatemala establezca formas innovadoras que tiendan a garantizar la solución de los conflictos. Uno de éstos puede ser la elaboración del reglamento interior de trabajo.
2. Para que el Estado de Guatemala cuente con el sustento legal necesario, se hace imprescindible que el Organismo Legislativo modifique el Artículo 57 del Código de Trabajo que contiene la regulación del Reglamento Interior de Trabajo, en el sentido de incluir el principio de integración.
3. Es preciso que el Estado de Guatemala, por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, garantice que el trabajador tenga derecho a participar en la elaboración del reglamento interior de trabajo, cuando se trata de lograr la vigencia de los derechos e intereses del trabajador.

4. Para que el Estado de Guatemala cuente con el sustento legal necesario, se hace imprescindible que el legislativo, integre en un cuerpo legal los elementos fundamentales, para modificar el Artículo 57 del Código de Trabajo que contiene la regulación del Reglamento Interior de Trabajo, para incluir el principio de integración.

BIBLIOGRAFÍA

ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO, Luis y Guillermo Cabanellas de Torres. **Tratado de política laboral y social**. Buenos Aires, Argentina: 2ª. Ed; Ed. Heliasta, S.R.L. 1976.

BARBAGELETA, Héctor Hugo. **El reglamento de taller**. (s.e.) Montevideo, Uruguay: 1951.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho del trabajo**. México D.F., México: Ed. Reproflo S.A. de C.V. 2000.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Bibliográfica Ameba. 1968.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. **El nuevo derecho del trabajo mexicano**. México D.F., México: Ed. Trillas, S.A. 2000.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Guatemala, Guatemala: 3ª ed.; Litografía Orión. 2002.

DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: 2ª ed.; Ed. Ediciones Desalma. 1968.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México D.F., México: 7ª ed.; Ed. Porrúa, S.A. 1993.

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. **Derecho colectivo del trabajo**. Bogotá, Colombia: 3ª ed.; Ed. Temis, S.A. 1986.

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. **Introducción al derecho del trabajo**. Bogotá, Colombia: 2ª ed.; Ed. Temis, S.A. 1982.

KROTOSCHÌN, Ernesto. **Manual de derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: 3ª ed.; Ed. Desalma S.A. 1987.

MARTÌNEZ VIVOT, Julio J. **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social**. Buenos Aires, Argentina: 4ª ed.; Ed. Astrea. 1994.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo**. Madrid, España: 22ª ed.; Ed. Tecnos. 2001.

NAJARRO PONCE, Oscar. **El reglamento interior de trabajo**. Guatemala, Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala (Tesis). 1958.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo**. Madrid, España: 4ª ed.; Ed. Tecnos. 1977.

Varios Autores. **El derecho laboral en Iberoamérica**. México D.F., México: Edición homenaje al doctor Guillermo Cabanellas. Ed. Trillas, S.A.1978.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Congreso de la República, Decreto 1441, 1948.

Consulta de Reglamentos Interiores de Trabajo, vigentes en el sector privado guatemalteco. 1996 – 2000.

Consulta de Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo vigentes tanto en el Sector Público, como en el Sector Privado guatemalteco. 1996 – 2000.