

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

ANÁLISIS JURÍDICO DEL PROCEDIMIENTO PARA CUBRIR PLAZAS VACANTES
EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA



NERY RENÉ ARIÁS ESTRADA

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2009

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

ANÁLISIS JURÍDICO DEL PROCEDIMIENTO PARA CUBRIR PLAZAS VACANTES
EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA



TESIS

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

Por

NERY RENÉ ARIÁS ESTRADA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, octubre de 2009

**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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidenta:	Licda. Emma Graciela Salazar Castillo
Vocal:	Lic. Ernesto Rolando Corzantéz Cruz
Secretaria:	Licda. Berta Aracely Ortiz Robles

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. David Sentés Luna
Vocal:	Lic. Ronan Arnoldo Roca Menéndez
Secretaria:	Licda. María Lesbia Leal Chávez

RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis". (Artículo 43 del Normativo Para La Elaboración De Tesis De Licenciatura En Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

LIC. REGINALDO PEÑA CORNEJO

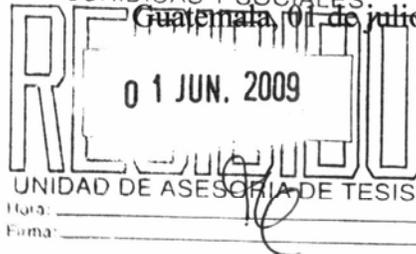
9 calle 5-84 B, Zona 1 de Escuintla

Tel. 7889-2362



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES

Guatemala, 01 de julio de 2008



Licenciado **Carlos Castro Monroy**
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.

Como Asesor de Tesis del Bachiller **NERY RENÉ ARIÁS ESTRADA**, en la elaboración del trabajo titulado: **“ANÁLISIS JURÍDICO DEL PROCEDIMIENTO PARA CUBRIR PLAZAS VACANTES EN LA LEGISLACION GUATEMALTECA”**, y con base en el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me complace manifestarle que contiene: Tres capítulos, en los cuales se hace una exposición adecuada del tema del procedimiento para cubrir plazas vacantes, mismo que regula la legislación laboral. En el primero, el autor expone los aspectos más generales de la rama del derecho en la cual se encuentra inmerso el tema objeto de estudio. En el segundo, hace una descripción de los sistemas que existen para llevar a cabo los ascensos en las empresas; para que, finalmente en el capítulo tercero, se proponga la implementación de los ascensos, con base en la antigüedad del trabajador.

Los principales métodos de investigación empleados por el sustentante son: el inductivo, el deductivo, el analítico y el sintético; y, en cuanto a las técnicas el estudiante recurrió a las bibliográficas y de campo.

La contribución científica que el Bachiller Arias Estrada hace con el estudio de mérito, consiste en proponer un sistema innovador para cubrir plazas vacantes en el derecho laboral guatemalteco. La principal conclusión para el autor del trabajo consiste en que el procedimiento para llenar plazas vacantes en Guatemala, no cumple con la principal misión del derecho del trabajo consistente en la tutelaridad; y, en consecuencia la principal recomendación consiste en la regulación legal de la propuesta planteada por él.



He guiado personalmente al sustentante durante todas las etapas del proceso de investigación científica, aplicando los métodos y técnicas apropiadas para resolver la problemática esbozada; con lo cual **comprueba la hipótesis planteada** conforme a la proyección científica de la investigación.

El trabajo de tesis en cuestión reúne los requisitos legales prescritos, razón por lo cual, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de que el mismo pueda continuar el trámite correspondiente, para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente;

LIC. REGINALDO PEÑA CORNEJO
Abogado y Notario
Col. 4584





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

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) JOSÉ RICARDO FAJARDO DELGADO, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante NERY RENÉ ARIÁS ESTRADA, Intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO DEL PROCEDIMIENTO PARA CUBRIR PLAZAS VACANTES EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del 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

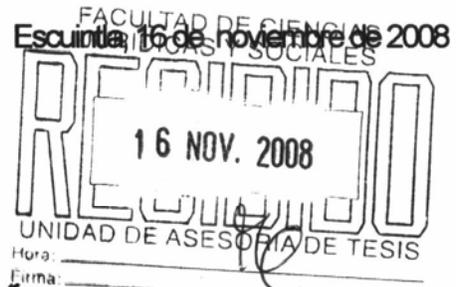


LIC. JOSÉ RICARDO FAJARDO DELGADO

Abogado y Notario
8ª Calle 5-71, Zona 1, Escuintla.
Tel. 78893536 - 78899902



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



Como *revisor* de la tesis del Bachiller: **NERY RENÉ ARIAS ESTRADA**, en la elaboración del trabajo titulado: **"ANÁLISIS JURÍDICO DEL PROCEDIMIENTO PARA CUBRIR PLAZAS VACANTES EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA"**; con base en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me complace manifestarle que dicho trabajo contiene: Un estudio de bastante profundidad acerca del tema del procedimiento para llenar plazas vacantes en el medio guatemalteco, sin que esto signifique una violación a los derechos y dignidad de los trabajadores.

El trabajo de mérito se compone de tres capítulos a saber, el primero contiene los aspectos generales del derecho del trabajo; el segundo, el sistema de ascensos de conformidad con el escalafón y derechos adquiridos por antigüedad y el tercero, la implementación del sistema de ascensos por el derecho de antigüedad.

Los métodos y técnicas utilizados en su redacción por el sustentante son: el inductivo, el deductivo, el analítico y el sintético.

El aporte científico del trabajo, trasciende el propio estudio, pues constituye un esfuerzo por demostrar que algunos sistemas para cubrir plazas vacantes en el medio, son violatorios de los derechos laborales.

La conclusión más importante del autor, estriba precisamente en demostrar que para el respeto a los derechos de los trabajadores con mayor antigüedad en la empresa, es preciso preferenciarlos en el caso de cubrir plazas vacantes. Y, su recomendación más enfática, tiende a proponer la implementación de un sistema en ese mismo sentido.

He guiado personalmente al sustentante durante todas las etapas del proceso de investigación científica, aplicando los métodos y técnicas apropiadas para resolver la problemática esbozada; con lo cual **comprueba la hipótesis planteada** conforme a la proyección científica de la investigación.



El trabajo de tesis en cuestión, reúne los requisitos legales prescritos, razón por la cual, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de que el mismo pueda continuar el trámite correspondiente, para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente,

[Handwritten signature]

Lic. José Ricardo Fajardo Delgado
Abogado y Notario
Colegiado No. 3790

Lic. José Ricardo Fajardo Delgado
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, seis de agosto del año dos mil nueve.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante NERY RENÉ ARIAS ESTRADA, Titulado ANÁLISIS JURÍDICO DEL PROCEDIMIENTO PARA CUBRIR PLAZAS VACANTES EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA. 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/nmm
[Signature]

[Large signature]
[Signature]



DEDICATORIA

- A DIOS: Por darme la vida, las fuerzas y la sabiduría para alcanzar mi meta.
- A MIS PADRES: Isabel Arias Morales y Ana Maria Estrada Muñoz, porque son un orgullo para mi y que este éxito sea una recompensa para ellos.
- A MI ESPOSA: Melissa Rubí Morales Aguilar, gracias señor por haberla elegido para ser mi esposa, y gracias por su comprensión apoyo, y el amor que me ha brindado en todo momento.
- A MI HIJA: Andrea Fernanda Arias Morales, con todo mi amor y cariño, por ser una bendición del divino creador y la razón de mi vida para alcanzar este triunfo.
- A MIS HERMANOS: Eva Maritza, Otto Rubén, Mirna Nohemí, Dora Judith, gracias por su cariño y apoyo.
- A MIS ABUELOS: Manuel de Jesús Estrada Chávez y Rigoberto Morales Bártres, especial agradecimiento por su cariño y apoyo.
- A MIS SOBRINOS: Mynor Rafael, Lourdes Guisela, Susana Marisabel, Esvin Ubaldo, Kimberly y Glendy Nineth, (Q.E.P.D.) Con mucho Cariño.

A MIS TIOS: Rene Humberto, Nery Leonel, Elida Griselda, Ana Julieta, Ricardo Fajardo y Filiberto Aguilar. Con mucho cariño.

A MIS SUEGROS: Gilmar Rigoberto Morales y Rubí Adela Aguilar. Gracias por sus consejos y apoyo en todo momento.

A MIS AMIGOS: Ernesto Rojas, Eddy Aguilar, Alex Aguilar, Juan Carlos Burbano, Francisco de León, Juan de León, Erick Aquino, Harold Torres, Rafael Cardenas, Monini, Percy González, Ernesto Pelón, Hetzon Escalante, Mario Barillas, Alex Cáceres, Polo Valladares, Carlos Quiñonez, Estuardo Rodríguez, Ivan Rojas, Gebrix Alonzo, Francisco Soto, Paiz Chula, Victor Choguix, Daniel Granillo, Miguel de la Cruz, Geovanni Valdez (Q.E.P.D.), Gerson Massella, Alejandra Morales, Andrea Morales, Nieves Franco, Mónica Negreros, Karen Morales, Linda Recinos, Gabriela Reyes, Paty Gutierrez, Amanda Pérez, Magbis Iquic, Susan Cáceres.

A LOS
PROFESIONALES
DEL DERECHO:

Jorge Aparicio Almengor Velásquez, Jorge Luis Caal, Elios Uriel, Ari Villalta, Erick Velásco, Mario

Girón, Edgar Martínez, Julio Urizar, Darwin Estrada, Edgar Gramajo, Willy Amado, Walter Mejía. Por compartir sus conocimientos y brindarme su apoyo.

A MI ASESOR:

Lic. Reginaldo Peña Cornejo. Gracias por sus consejos y compartir sus conocimientos conmigo.

A MI REVISOR:

Lic. José Ricardo Fajardo Delgado. Gracias por sus enseñanzas y por su apoyo para presentar este pequeño aporte para la facultad.

AL ORGANISMO

JUDICIAL:

Especialmente al Juzgado de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente del Municipio y Departamento de Escuintla, por haberme dado la oportunidad de ingresar y de darme todos estos años de conocimientos, para poderlos poner en practica de una forma correcta, honrada y eficiente en el ejercicio de mi profesión.

A:

La única en el mundo, honorable, prestigiosa, gloriosa y tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. En agradecimiento por mi formación académica.

A MI PATRIA:

Guatemala.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. Aspectos generales del derecho de trabajo.....	1
Evolución histórica.....	1
1.2. La división del trabajo.....	20
CAPÍTULO II	
2. Sistema de ascensos de conformidad con escalafón y derechos adquiridos por antigüedad.....	23
Generalidades.....	23
2.2. Naturaleza jurídica del derecho de antigüedad.....	25
2.3. Facultad de libre elección.....	27
2.4. Fundamento legal.....	31
2.5. Privilegios del derecho de antigüedad.....	31
CAPÍTULO III	
3. La implementación del sistema de ascensos por derecho de antigüedad.....	45
3.1. Generalidades.....	45
3.2. Antecedentes históricos de los ascensos por antigüedad.....	54
3.3. Clasificación de jefes dentro del personal.....	57
3.4. El sistema de ocupar plazas vacantes en el reglamento interior.....	60
3.5. Ascensos por antigüedad o por mérito.....	74
3.6. Ascensos por antigüedad.....	75
3.7. Ascenso por mérito.....	76

	Pág.
3.8. Combinación de consideraciones de mérito y antigüedad para los ascensos.....	76
3.9. Traslados y rotación de tareas.....	83
CONCLUSIONES.....	85
RECOMENDACIONES.....	87
BIBLIOGRAFÍA.....	89

INTRODUCCIÓN

Los sistemas de ascensos laborales en Guatemala, responden a esquemas muy rígidos de contratación laboral. Son acordes con la libertad de contratación a favor de la parte empleadora, principio este que informa al derecho del trabajo desde siempre.

Independientemente de este hecho, un ascenso laboral influye invariablemente en el rendimiento productivo del trabajador, especialmente en beneficio de la actividad a la que se dedique la empresa.

En Guatemala no se ha experimentado ni siquiera con una forma novedosa de llenar las plazas vacantes, o con sistemas modernos de ascensos laborales. Hecho que motivó la realización del presente estudio.

La presente investigación propone como sistema para llenar las plazas vacantes en una empresa, tomar en cuenta el tiempo de servicio de los trabajadores que jerárquicamente ocupan puestos inferiores, pudiendo optar en dicha forma a la promoción laboral.

Se cree firmemente que un sistema como el propuesto para regularse en la legislación laboral guatemalteca, ha de influir favorablemente y en forma cierta, en el rendimiento productivo del trabajador.

La presente investigación se desarrolló aplicando los métodos científicos de investigación, en especial el inductivo y deductivo. El primero de los mencionados fue empleado en el desarrollo de todo el análisis de los sistemas de ascensos laborales. El método deductivo fue aplicado para la exposición de temas, en el sentido de ir de lo general a lo particular.

La técnica de investigación empleada fue la de fichas bibliográficas y la de observación científica.

El contenido de la presente investigación se dividió en tres capítulos, el primero, contiene los elementos generales del derecho laboral, disciplina en la que se enmarca el tema central de la presente investigación. El segundo, expone los sistemas de ascenso laboral más utilizados en el país en concordancia con la ley. El tercero, desarrolla la propuesta principal de la presente investigación, en el sentido de exponer la necesidad de regular un sistema de ascensos laborales que contribuyan e incentiven el rendimiento productivo del trabajador.

La hipótesis que guió al trabajo de investigación presente, se comprobó debidamente, puesto que se propuso la regulación de un sistema de ascensos laborales que tome en cuenta el tiempo de servicio de los trabajadores, como reforma al Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

También se dió debido cumplimiento a los objetivos que guiaron la investigación. Entre estos están: Establecer la necesidad de reformar el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el sentido de que se regule un procedimiento para llenar plazas vacantes, respetando el derecho de antigüedad de los trabajadores ya contratados. Además, determinar los procedimientos de ascensos que se aplican en las empresas guatemaltecas. Y, precisar el método para llenar plazas vacantes en las empresas con respeto a los derechos laborales de los trabajadores con mayor antigüedad.

CAPÍTULO I

1. Aspectos generales del derecho de trabajo

El derecho del trabajo es el área del conocimiento en la cual se enmarca el tema objeto central de este estudio, por ello, es preciso desarrollar sus aspectos más generales y orientar en ese sentido, la exposición de las principales afirmaciones y la hipótesis que ha guiado a su contenido, como se expondrá en los subsecuentes capítulos.

1.1 Evolución histórica

En los primeros años y etapas del período colonial fueron los funcionarios venidos de Castilla los que se hicieron cargo de la administración del territorio, pero a medida que se establecían con sus familias y tenían descendencia, fueron los criollos quienes ocuparon puestos de responsabilidad y gozaban de privilegios y prerrogativas¹.

Con la Constitución de la República de Indios para tratar de una forma especial a la población nativa, se hace una separación entre unos y otros. Las leyes nuevas de 1542 en su afán reformista hasta cierto punto, no lograron romper con el sistema económico social establecido aquí, que constituía en la reducción de los indígenas a quienes denominaban indios. Estas reducciones en Guatemala constituyen lo que se llamó pueblos de indios, que estaban a cargo de un encomendero que junto con la responsabilidad de darles alimento, protección y enseñarles la fe cristiana, podía disfrutar a cambio de mano de obra barata y un control total sobre la población sojuzgada que estaba encomendada a su cuidado.

¹ Arístegui, Carlos Luis. **Historia de la cultura guatemalteca**. Pág. 86.

Este sistema imperó durante los casi tres siglos de dominio hispánico en Guatemala y perduró muchísimos años después de haber sido proclamada la Independencia.

Junto a este proceso surgió una clase de gente marginada en los primeros años de la colonia, que creció numéricamente y en importancia, la cual llegó a constituir a principios del Siglo XIX más o menos la tercera parte del total de la población. La variedad de mezclas raciales dió origen a los que fueron denominados mulatos, zambos, cuarterones, mestizos, castizos. Estaban presentes también en la población habitantes de color que eran esclavos o libertos.

Entre los mestizos hubo artesanos, artistas, pequeños agricultores, dependientes y funcionarios de menor categoría.

Este grupo dió origen a los ladinos, nombre que se aplicó originalmente a los indios castellanizados, que en los siglos XIX y XX se convirtieron en un elemento social muy importante en la vida económica y política del país².

No obstante la población indígena fue el elemento más numeroso en la sociedad colonial, pese a que durante las décadas iniciales de la conquista, sufrieron una disminución demográfica acelerada que llegó a preocupar seriamente a las autoridades hispánicas. Esta catástrofe se debió más al trabajo forzado a que fueron sometidos los indígenas y no precisamente a las guerras que supusieron la conquista. Así mismo a las frecuentes epidemias de enfermedades desconocidas para los indígenas de aquella época.

² **ibid.** Pág. 86.

La normalización de la población indígena en cuanto a su crecimiento se alcanzó hasta principios del Siglo XVIII. A fines de la época colonial puede estimarse la población de la actual Guatemala, en unos 600,000 habitantes, de los cuales las dos terceras partes eran indígenas.

Conviene volver atrás y analizar la situación del indígena al momento de la conquista y la colonización, esto porque como se verá en los otros períodos históricos, es en este punto donde se explica el por qué de su condición actual dentro de la sociedad guatemalteca y al mismo tiempo, permite comprender mejor sus expresiones culturales que son el vehículo que han utilizado para conservar su historia, su sabiduría y tradiciones.

Durante las guerras de conquista los españoles convirtieron en esclavos a los prisioneros de guerra que fue aumentado en los años subsiguientes, este flujo de esclavos fue posible gracias a los que les suministraban los señores indígenas que también los tenían y era una forma de congraciarse con los conquistadores. Los españoles necesitaban esclavos para trabajar la tierra, pues se dieron cuenta que en esta región no había oro ni plata como fue el caso de México y Perú. La única riqueza aprovechable era la agricultura y el comercio³.

La pirámide social de las colonias ibéricas era bastante fija, y estaba basada en una clara distribución desigual de la riqueza, el trabajo y la raza. En la cima de la pirámide, con el mayor poder político y económico, estaban los españoles venidos de Europa. Junto a ellos, pero con menor influencia política, estaban los criollos: americanos de pura sangre española que generalmente eran latifundistas y tenían pleno acceso a la educación. En el estrato medio, casi siempre artesanos o pequeños propietarios de tierras,

³ www.encarta.com (consultada 19 de septiembre de 2008).

estaban los mestizos: estos eran una mezcla de indígena y español. En escala descendiente había un gran número de otras castas o mezclas raciales: mulatos (negro y español), zambos (negro e indígena), por fin, en la base de la pirámide y destinados a los trabajos más duros en las minas y la agricultura, estaban los indígenas y los esclavos africanos⁴.

Estas estructuras políticas y sociales también se expresaban en el desarrollo urbanístico. Las ciudades se organizaban alrededor de una plaza mayor central, donde se hacía el mercado semanal, y donde se encontraba el palacio de gobierno y la iglesia principal o catedral. Cerca de la plaza vivían las personalidades más influyentes autoridades, familias adineradas de españoles o de criollos), y estaban los conventos y las universidades.

En la periferia vivían los ciudadanos de menor categoría: mestizos, mulatos, indígenas. Así, las ciudades reflejaban la estratificación de la colonia, basada en la pureza de sangre española, y con muy pocas posibilidades para ascender en la escala social. Pero esta estructura expresa también el continuo contacto entre clases y grupos diferentes en la plaza mayor, para el mercado, las Audiencias, y las festividades religiosas que, además del contacto sexual entre las distintas castas, creó el sincretismo cultural y racial que hoy caracteriza a América Latina.

La economía colonial tenía tres bases: la agricultura, la minería y el comercio. La mayor riqueza venía de la explotación de minas de oro y de plata, como la de Potosí en Bolivia, o la de Zacatecas en México. Los cultivos de algodón y los ingenios de azúcar también fueron de gran importancia, especialmente en el Caribe y Brasil⁵.

³ **Ibid.** Pág. 86.

⁵ **Ibid.** Pág. 87.

Los españoles y los criollos eran los propietarios y administradores de las tierras, mientras que los indígenas y los esclavos africanos eran la mano de obra, tanto en las minas como en los cultivos agrícolas. Era típico de los colonos españoles considerar indigno el trabajo físico, como lo declaró Hernán Cortés al llegar a América: No he venido a arar la tierra como si fuera un campesino. Esta tradición de mantener una minoría privilegiada en el poder político y una mayoría pobre dedicada al trabajo agrícola y manual está todavía hoy arraigada en la organización social de la mayoría de los países latinoamericanos.

Los indígenas, que no eran esclavos sino ciudadanos, estaban obligados a trabajar mediante instituciones basadas en los impuestos o en la protección militar. Dichas instituciones eran la mita impuestos que se pagaban con tiempo de trabajo y la encomienda tierras protegidas⁶ por un español que debía asegurarse del bienestar de los indígenas, quienes a cambio trabajaban gratuitamente para él). La metrópoli española tenía el monopolio del mercado, así que era prohibido el comercio de unas colonias con otras: todas enviaban sus mercancías directamente a España. Sin embargo, el contrabando y la piratería eran prácticas comunes. La industria nunca fue una parte muy significativa de este monopolio, y fundamentalmente se concentraba en la manufactura de algunos productos para el consumo doméstico ropa, alimentos, ladrillos. Los criollos y los mestizos generalmente controlaban este tipo de industrias locales.

Pero no todo en la colonia era explotación económica o burocracia política. La vida cultural también se manifestó a través de instituciones educativas controladas por la Iglesia), arte y festivales religiosos, periódicos, expediciones científicas, la creación de una dieta nueva y variada, la

⁶ <http://www.bowdoin.edu/~eyepes/latam/colonia.htm> (Guatemala, 17 de septiembre de 2007) .

producción arquitectónica, una rica tradición de leyendas orales y una producción literaria basada en la crónica y en la poesía. En paralelo con la estructura social, los virreinos españoles en América tenían pocas instituciones educativas para el pueblo en general, pero establecieron desde muy temprano prestigiosas universidades para los españoles y los criollos, los futuros administradores. En Lima, por ejemplo, se fundó la Universidad de San Marcos desde 1552, la cual ha continuado funcionando hasta hoy.⁷

Fue esta herencia múltiple y contradictoria, llena de posibilidades y limitaciones, la que dió forma a lo que hoy se llama América Latina. Su estética barroca, su diversidad étnica, sus paradojas económicas y sociales, encuentran sus raíces en la historia colonial, en la que las nuevas potencias europeas luchaban por la tierra y el trabajo de indígenas y africanos. En el proceso, tanto América como Europa se transformaron e influenciaron mutuamente, en relaciones verticales en cuanto al poder político y económico, pero horizontales u oblicuas respecto al patrimonio cultural.

La historia de Guatemala es una explotación constante y, por el contrario, una determinación del pueblo a cambiar las circunstancias. El pueblo maya fue conquistado por el español Pedro de Alvarado durante el primer parte del siglo XVI, y fue hasta el 15 de septiembre de 1821 cuando Guatemala ganó su independencia de España.

Desde la independencia de Guatemala su pueblo ha continuado luchando por su derecho a participar en la política de su país. Los primeros sindicatos fueron formados por artesanos y trabajadores del ferrocarril, de fincas de bananos y de los puertos durante los años 1920, y el Departamento Nacional

⁷ **Ibid.** Pág. 2.

de Labor fue creado en el año 1925 pero con limitaciones para los trabajadores en huelga.

Los sindicatos sufrían ataques durante la presidencia del General Jorge Ubico, de 1930 a 1944. Durante esta época las palabras unión, trabajador, huelga y derechos laborales fueron prohibidas en el vocabulario cotidiano. Personas que las usaban eran consideradas como comunistas y estaban sujetos a castigos; muchas fueron a la cárcel⁸.

Los diez años de 1944 a 1954 se refieren a menudo como los diez años de primavera. En 1944 Juan José Arévalo ganó una victoria arrolladora con el programa socialismo espiritual. La constitución de 1959, dió el derecho a votar a todos los adultos y los programas de Arévalo incluían programas de bienestar, la construcción de escuelas y hospitales, un programa de alfabetización, y los derechos de los trabajadores a tener representación y a hacer huelgas fueron ampliados.

Jacobo Arbenz, el próximo presidente popular, empezó a hacer unas reformas agrarias que fueron acciones que amenazaron directamente las corporaciones norteamericanas que dominaban el panorama político del país. Arbenz fue apoyado por campesinos, estudiantes, y sindicalistas, y firmó la Ley de Reforma Agraria en julio del año 1952. Como resultado de las reformas las tierras ociosas y recuperadas por el gobierno fueron distribuidas a más de 100,000 familias guatemaltecas y la United Fruit Company UFCO de los EE.UU. perdió más de la mitad de su tierra.

La Agencia de Inteligencia Central CIA de los Estados Unidos, el dirigente que también estaba en el consejo de administración de la UFCO, apoyó a la deposición de Arbenz y coordinó un golpe que tomó el poder de Arbenz en

⁸ López Larrave, Mario. **Breve análisis del sindicalismo en Guatemala**, Pág. 11.

1954. Los avances durante estos años incluyeron una jornada laboral de ocho horas, salarios mínimos, regulación de como podían trabajar los niños y las mujeres, vacaciones pagadas, el derecho a organizarse, pacto colectivo, el derecho a hacer huelgas, tribunales laborales, y un sistema de seguridad social. El primer código de labor fue establecido en el año 1947.

El conflicto armado comenzó en el año 1960 y continuó hasta el año 1996. Fue una época de altibajos para los sindicatos. Cuando el presidente Arbenz fue forzado a abandonar su posición como presidente él fue reemplazado por el Coronel Carlos Castillos Armas y todos los sindicatos establecidos fueron disueltos, los líderes fueron detenidos y asesinados, y organizaciones entre los campesinos fue prohibida. La CIA hizo una lista de 70 mil sospechosos políticos que incluyó muchos sindicalistas. En 1961 solo había 50 sindicatos reconocidos. Era prohibido para los sindicatos participar en política y las justificaciones de hacer una huelga fueron limitadas⁹.

Sin embargo, los años setenta, tuvieron un aumento en la industrialización y también en la participación sindical.

En 1976 el Comité Nacional de la Unidad Sindical fue formado. En 1984 y 1985 centenares de sindicalistas ocuparon una fábrica de botellas de Coca-Cola que iba a cerrarse ilegalmente.

Después de un año los trabajadores ganaron su lucha y la fábrica se quedó abierta.

Asesinatos por motivos políticos fueron tan común durante el conflicto armado que el liderazgo de la mayoría de los sindicatos fue matado o forzado

⁹ Arístegui, Carlos Luis. **Ob. Cit**; Pág. 106.

a exilio. A pesar de la firma de los Acuerdos de Paz en el año 1996 el sector de labor organizado continua sintiendo opresión y oposición y continua luchando a diario para asegurar sus derechos a trabajar, salarios justos y condiciones humanas para trabajar.

A medida que la prosperidad aumentaba, los empresarios buscaron nuevos negocios para invertir sus ganancias. Prestaban dinero a Alemania y a otros países e instalaban sus industrias en el extranjero como en Argentina, Brasil, entre otros. También invertían en maquinarias que permitían aumentar la producción.

Desde que advirtieron que tendrían dificultades para vender tanta mercadería, comenzaron a invertir en bienes de lujo, como joyas o yates, y en negocios especulativos.

La compra de acciones en la bolsa se fue transformando en uno de los más rentables. Muchas veces, para comprar acciones, los empresarios pedían créditos a los bancos. Debido a que la ganancia de las acciones podía llegar a un 50% anual y el interés que debían pagar por los créditos bancarios era del 12%, los beneficios que obtenían eran enormes¹⁰.

A fines de la década, la prosperidad, que antes estaba basada en el desarrollo industrial, pasó a depender de la especulación.

En 1928, algunos síntomas hacían prever que la economía estaba en peligro. Los ingresos de la población no habían subido tanto como para que el consumo siguiera creciendo.

¹⁰ **Ibid.**

Los almacenes estaban llenos de mercaderías que no podían ser vendidas y muchas fábricas comenzaron a despedir a sus trabajadores. Sin embargo, en la bolsa seguía la fiesta especulativa. Los precios a que se vendían las acciones no reflejaban la situación económica real de las empresas. Aunque el crecimiento de muchas de ellas se había detenido, sus acciones seguían subiendo porque había una gran demanda de los especuladores. Nadie pudo o quiso darse cuenta de la gravedad de la situación¹¹.

Cuando en octubre de 1929 la Bolsa de Nueva York quebró, la crisis fue inevitable y se extendió al sistema bancario, a la industria, el comercio y al agro estadounidenses. Sus consecuencias se sintieron también en todo el mundo y perduraron hasta la Segunda Guerra Mundial.

En octubre de 1929 se produjo la quiebra de la Bolsa de Nueva York. El precio de las acciones que allí se negociaban bajó espectacularmente y muchos particulares y empresarios perdieron grandes fortunas. En los meses siguientes, la crisis en la bolsa afectó las actividades bancarias, industriales, comerciales y agrarias. La desocupación creció hasta niveles inimaginados.

En los países industriales la producción descendió. Muchas fábricas cerraron y una gran cantidad de trabajadores se quedó sin empleo.

En el campo, los precios agrícolas bajaron y muchos agricultores perdieron sus tierras. Los Estados tuvieron que intervenir para, sostener una economía que se tambaleaba. La primera reacción consistió en disminuir las importaciones para proteger la producción nacional. El objetivo era lograr la

¹¹ **Ibid.** Pág. 106.

autarquía, es decir, el autoabastecimiento, y a la vez estimular las exportaciones.

Para combatir la desocupación, los Estados emprendieron la construcción de obras públicas y limitaron el ingreso de inmigrantes.

En todos los países, la crisis económica fue acompañada por una crisis política y social. Las huelgas aumentaron y los enfrentamientos políticos se agudizaron. La fe y la confianza en el liberalismo para dar respuesta a las necesidades de la población comenzó a debilitarse.

En algunos países se ensayaron nuevas alternativas políticas. En Alemania y Japón los sistemas parlamentarios fueron reemplazados por Estados fascistas. En Inglaterra y Francia, los parlamentos sobrevivieron, aunque debilitados.

Conservadores y socialistas se alternaban en el gobierno sin encontrar respuestas a la crisis. Además, debían enfrentar el ataque de los grupos fascistas, admiradores de Mussolini y Hitler, quienes para terminar con los conflictos sociales reclamaban el establecimiento de gobiernos fuertes¹².

Los partidos comunistas también atacaban el sistema político. Sostenían que la depresión económica era la consecuencia inevitable del sistema capitalista y que sólo la revolución social pondría fin a los sufrimientos de la población.

Al cabo de unos años, aunque con dificultades, Gran Bretaña, Francia, Japón y Alemania, lograron recuperarse. En Estados Unidos, la crisis fue más profunda y la recuperación más lenta.

¹² www.encarta.com (consultada 19 de septiembre de 2008).

La crisis económica en Estados Unidos alcanzó niveles de catástrofe. La producción industrial se redujo en un 50%, las ventas de automóviles cayeron un 65% y la desocupación aumentó de 1,5 millones a 13 millones. La agricultura fue uno de los sectores más afectados. Entre 1929 y 1932, los beneficios de los agricultores disminuyeron en un 70%. Muchos perdieron sus tierras y emigraron por ejemplo, a California a cosechar frutas.

En las ciudades, la situación no era mejor. Millares de familias fueron desalojadas de sus viviendas por no poder pagar los alquileres. Algunas terminaron viviendo en casas de cartón y lata. Otras dormían directamente en las veredas o sobre catres proporcionados por las autoridades municipales.

Gobernaba el país el presidente Hoover, del Partido Republicano. Hoover consideraba que la crisis era pasajera y que no era necesaria la intervención del Estado para recuperar el equilibrio económico. Su pasividad fue pronto castigada. En las elecciones de 1932, los ciudadanos expresaron su indignación votando en favor del Partido Demócrata. Su candidato, Franklin Delano Roosevelt, había prometido profundos cambios para superar la crisis¹³.

Una vez en el gobierno, Roosevelt aplicó un programa de gobierno conocido como New Deal barajar de nuevo. Consistía en una serie de enérgicas medidas, cuyo objetivo era poner nuevamente en marcha la economía y socorrer a los más necesitados.

Para aliviar la situación de los agricultores, se redujo la producción agrícola lo que permitió elevar los precios de las cosechas. Para atacar la

¹³ **Ibid.** Pág. 106.

desocupación se pusieron en marcha obras públicas, como escuelas, calles y parques de recreación, que dieron empleo a muchos trabajadores. Además, se construyeron diques, centrales hidroeléctricas y complejos industriales para reactivar las economías regionales.

El Estado firmó acuerdos con empresarios y trabajadores para establecer precios máximos a los productos industriales y fijar salarios mínimos; además, creó el seguro de desempleo, vejez y enfermedad, y suprimió el trabajo infantil. En materia laboral, legalizó los sindicatos y garantizó el derecho de huelga.

Las medidas adoptadas por Roosevelt aliviaron en parte la situación de los sectores más necesitados¹⁴. Sin embargo, los graves problemas económicos originados por la crisis no pudieron solucionarse.

Recién en 1940 la producción alcanzó los niveles anteriores a la crisis y esta recuperación estuvo vinculada con el crecimiento de la industria armamentista. La Segunda Guerra Mundial para esa época estaba en su auge.

La distensión de la guerra fría fue posible, además, por el gran desarrollo económico que se produjo en todos los países industriales a partir de mediados de la década de 1950.

Los de mayor crecimiento fueron los que más habían sido perjudicados por la guerra: los países europeos y Japón. En todos, la utilización de nuevas tecnologías y la disminución del precio de la energía carbón, petróleo, gas natural y electricidad posibilitaron un aumento espectacular de la producción

¹⁴ **Ibid.**

agrícola e industrial. El modelo de producción fordista se difundió en todo el mundo.

En los Estados Unidos se aplicó en todas las industrias, desde la construcción de edificios hasta la fabricación de comida rápida. McDonald's fue un éxito de esta época. Los artículos que en otro tiempo habían sido un lujo, como las heladeras, lavarropas y teléfonos, ahora estaban al alcance de la mayoría de la población¹⁵.

Gracias a las innovaciones tecnológicas, nuevos productos invadieron el mercado: televisores, discos de vinilo, casetes, relojes digitales, calculadoras de bolsillo y muchísimos más. Una de las grandes novedades fue la miniaturización y la portabilidad de los productos como la radió a pilas. La población fue bombardeada por masivas campañas publicitarias que incitaban a consumirlos.

Las nuevas políticas económicas implementadas por los gobiernos favorecieron el gran crecimiento económico de la posguerra. Quedaron atrás las ideas del liberalismo que sostenían que el Estado no debía intervenir en la economía.

Las experiencias del New Deal y la planificación económica, iniciadas en la década de 1930, mostraron que el Estado debía jugar un importante papel para asegurar empleos a todos los habitantes, garantizar el bienestar de la población, impulsar el desarrollo económico y evitar crisis como la que se había producido en 1929¹⁶.

¹⁵ **Ibid.**

¹⁶ **Ibid.**

El Estado que cumplía estas funciones fue denominado: estado de bienestar, es decir, el Estado que logra proveer de trabajo a todos los miembros de su sociedad o pueblo y no genera desocupados. Y se difundió en muchos de los países del bloque occidental. En ellos, se modernizaron los transportes y las comunicaciones, se construyeron carreteras y vías férreas, se estimuló el desarrollo la producción de energía y, por medió de créditos y ventajas impositivas, se orientaron las inversiones de las empresas privadas.

Fue muy importante, también, la política social. Gracias a ella, la población pudo gozar de atención médica y educación gratuitas, pensiones por vejez, subsidios de desempleo y muchos otros beneficios y servicios. Estas medidas junto con la disminución de las horas de trabajo y la desaparición del desempleo, permitieron un importante aumento del nivel de vida de la población.

La crisis económica que afectaba el mundo occidental alentó la acción de muchos grupos opositores. Los ecologistas criticaban el uso indiscriminado de los recursos naturales, la contaminación ambiental producida por el desarrollo de las industrias y el peligro que representaban las armas atómicas.

Otro grupo, en su mayoría economistas, proclamaba que los altos gastos del estado de bienestar en política social afectaban las ganancias de las empresas, limitaban la competencia y desencadenaban procesos inflacionarios.

Proponían volver a un Estado mínimo¹⁷, pero a la vez lo suficientemente fuerte para imponerse contra cualquiera que afectara la libertad de mercado,

¹⁷ **Ibid.** Pág. 106.

como los sindicatos. Reclamaban, además, un control de los gastos del Estado para equilibrar el presupuesto estatal y la reducción de los impuestos de los sectores de ingresos más altos.

Estas propuestas económicas, denominadas *neoliberales*, fueron adoptadas por casi todos los Estados occidentales, excepto Suecia y Austria. El gobierno de la primera ministra inglesa, Margaret Thatcher (1979-1990), es considerado el modelo más puro de neoliberalismo.

Thatcher controló la emisión monetaria, disminuyó drásticamente los impuestos sobre las ganancias y sobre los sectores de más altos ingresos, aplastó importantes huelgas e impuso una nueva legislación antisindical¹⁸.

Además, recortó los gastos sociales y emprendió amplios programas de privatizaciones de las empresas estatales de acero, petróleo, gas, electricidad y agua. Como consecuencia de esta política neoliberal, millones de personas perdieron sus empleos.

En el resto de los países europeos, si bien se impusieron modificaciones en la política impositiva, no hubo grandes recortes en los gastos sociales y se evitaron enfrentamientos con los sindicatos.

En Estados Unidos, el neoliberalismo tuvo características distintas. Reagan también redujo los impuestos en favor de los ricos y aplastó las huelgas, pero los gastos estatales destinados a la carrera armamentista aumentaron mucho más que en cualquier otro período de la historia.

¹⁸ <http://www.bowdoin.edu/~eyepes/latam/colonia.htm> (Guatemala, 17 de septiembre de 2007)

La prioridad era la competencia militar con la Unión Soviética. En todos los casos, los gobiernos neoliberales se caracterizaron por un fuerte anticomunismo que contribuyó a desatar la segunda guerra fría.

En esta reforma se buscaba devolver al Estado la difícil tarea de establecer normas precisas y aceptables para el gran capital nacional, el capital extranjero y la banca acreedora.

Desde el gobierno se implementaron las medidas tendientes a satisfacer las demandas de todos esos sectores, que casi nunca se llevaban bien entre sí.

De esa forma, se aseguró la estabilidad económica y la paridad cambiaria. Las principales políticas económicas que se implementaron desde el gobierno en relación con la reforma del Estado fueron las siguientes:

- La privatización por ejemplo, apuntaba a achicar al Estado. Para eso se vendieron al capital privado, nacional y extranjero, las empresas que manejaba el Estado. Canales de televisión, radios, ferrocarriles, transporte marítimo, transporte aéreo de pasajeros, teléfonos, gas, electricidad, servicio de agua potable y la empresa nacional de explotación de petróleo, entre otras, fueron vendidas en pocos años. El Estado se comprometió a controlar las nuevas empresas privatizadas con los llamados ,lentes reguladores, que no en todos los casos fueron exitosos y muchas veces intervinieron en favor de los nuevos propietarios y no de los usuarios-clientes¹⁹.
- La descentralización, apuntó a transferir actividades o funciones del Estado Nacional, como la salud y la educación, a las provincias. En

¹⁹ Reynoso, Eleuterio. **Derecho laboral y globalización**. Pág. 113.

algunas, a su vez, se descentralizaron y delegaron funciones a los municipios. En muchos casos, provincias con una base económica débil no pudieron hacerse cargo en forma eficiente de las nuevas tareas.

- Hubo reforma administrativa. En algunas áreas, como el Ministerio de Economía, se buscó la profesionalización de sus trabajadores y el reemplazo de algunos de baja calificación por otros de un mejor nivel técnico²⁰. En general, esta reforma estuvo supeditada a ahorrar gastos, de forma tal que se implementaron los llamados retiros voluntarios. El Estado pagaba una cifra de dinero para que el trabajador renunciara y se comprometiera a no volver a trabajar en la administración pública.
- Reforma tributaria. Decidió atacar la evasión impositiva, pero no hubo muy buenos resultados porque se persiguió a los pequeños contribuyentes (comerciantes y profesionales independientes). Por otra parte, los grandes empresarios que pagaban eran siempre los mismos y a ellos les creaban nuevos impuestos en vez de evitar la evasión de los demás. Además, la Dirección General Impositiva DGI no se modernizó lo suficiente, lo que tornaba muy complicados los trámites vinculados al pago de impuestos.
- La economía se desregularizó. Con este término se alude al cambio en la forma de control que realiza el Estado a las empresas. El Estado pasa a controlar o regular menos y de una manera más libre, es decir, dejando que los empresarios se guíen de acuerdo con los beneficios económicos que recibirán al producir bienes y servicios. Algunos de los

²⁰ Arístegui, Carlos Luis. **Ob. Cit**; Pág. 106.

elementos que se aplicaron para posibilitar la desregulación son los siguientes:

- Eliminación de algunos subsidios o beneficios económicos a algunas empresas. Las que se vieron más afectadas fueron las chicas y medianas.
- Eliminación de antiguos entes reguladores²¹, como la Junta Nacional de Granos que imponía algunas restricciones a los empresarios.
- Menor atención a los problemas ambientales y a la calidad de los productos que se consumen.
- Si bien no se pudo establecer una ley que flexibilice el trabajo, dicha flexibilización ya funciona en muchos lugares. Disminución de salarios, desaparición del aguinaldo, imposibilidad del trabajador de elegir la fecha de sus vacaciones, duración de la jornada de trabajo de más de diez horas y ser despedido sin cobrar indemnización fueron algunos de los cambios que se produjeron en la forma de contratación de los trabajadores. El gobierno sostiene que la flexibilización es necesaria para que aumenten los puestos de trabajo, ya que contratar trabajadores en estas condiciones es más fácil. No obstante, la desocupación aumentó mucho. Lo que casi nadie pone en duda es que la flexibilización laboral beneficia económicamente a los empresarios porque reduce los costos.

²¹ **Ibid.** Pág. 106.

1.2. La división del trabajo

División del trabajo, en economía, especialización y separación del trabajo aplicado a la producción y al intercambio de bienes dentro del proceso de transformación que realizan diferentes trabajadores o grupos de trabajadores. La división del proceso productivo en diferentes operaciones individuales que realizan distintos grupos de trabajadores es una de las características de las fábricas modernas, y constituye el punto de partida para la creación de cadenas de montaje. Por ejemplo, un coche tiene miles de componentes, cada uno de los cuales sigue un proceso de producción específico. Muchos de estos componentes se producen en fábricas dedicadas en exclusiva a su elaboración; dentro de cada una de estas fábricas los diferentes procesos productivos se reparten entre distintos grupos de trabajadores, cada uno especializado en una tarea concreta. La principal ventaja de la división del trabajo es la mayor productividad, originada por diversos factores. El más importante se debe al considerable aumento de la eficiencia individual y colectiva a causa de la mayor cualificación que permite una mejor especialización; el menor coste de formación de los trabajadores, sobre todo en lo que respecta a la reducción del tiempo; el ahorro derivado de utilizar de modo continuo la maquinaria, que de otra forma permanecería inutilizada si los trabajadores sustituyeran un proceso de fabricación por otro; y la investigación y fabricación de herramientas productivas más especializadas.²²

La división del trabajo es un principio básico de la industrialización. En la división de trabajo, cada trabajador es asignado a un cometido diferente, o fase, en el proceso de fabricación, y como resultado, la producción total aumenta. Como muestra la ilustración, si una persona realiza las cinco fases

²² Varios autores, **Biblioteca de Consulta Microsoft Encarta** Pág. 201.

en la fabricación de un producto puede hacer una unidad al día. Cinco trabajadores, cada uno especializado en una de las cinco fases, pueden hacer 10 unidades en el mismo tiempo.

La división del trabajo es una de las características de la producción desde la antigüedad. A medida que la civilización avanzaba se fue estableciendo una división del trabajo que dependía cada vez más de las aptitudes y la vocación de cada empleado. Las variadas actividades económicas eran realizadas por distintos grupos de productores. Con la creación de nuevas herramientas y técnicas productivas se generó una división entre trabajadores agrícolas y artesanos o trabajadores manuales.

El crecimiento de las ciudades aceleró la especialización de los artesanos. La división del trabajo aumentó durante la edad media debido al desarrollo de los gremios y adquirió mayor importancia durante la baja edad media debido al aumento de la producción de bienes de consumo. La Revolución Industrial de finales del siglo XVIII y principios del XIX, dio lugar al moderno sistema industrial de la producción, que ha fortalecido todavía más el incremento de la división del trabajo.

Esta división ha creado múltiples y complejos problemas técnicos, organizativos y de personal. Para poder resolverlos se han desarrollado técnicas de gestión o administración industrial altamente específicas y sofisticadas en extremo.

CAPÍTULO II

2. Sistema de ascensos de conformidad con escalafón y derechos adquiridos por antigüedad

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

2.1. Generalidades

La antigüedad de un trabajador, en materia de derecho laboral, consiste en: El derecho que adquiere un sujeto conforme presta un servicio en forma continua en una misma empresa de producción y cumpliendo en forma idónea con sus deberes.²³

El licenciado Luis Fernández Molina indica lo siguiente: Este es en realidad, un derecho previo a la celebración del contrato y se mantiene siempre, salvo en aquellos casos especiales en que se limita esta libre elección, como por ejemplo, que se haya acordado en un pacto colectivo una mecánica específica de contratación, o que en casos de emergencia nacional, el gobierno ordene una contratación forzosa. En varias legislaciones latinoamericanas, la misma ley establece un procedimiento en los casos de vacantes definitivas o mayores de treinta días; por lo general, que la plaza será cubierta por el trabajador con mayor antigüedad de la categoría inmediata inferior de la respectiva actividad y en caso de concurrencia, se preferirá al más apto; a esto se le denomina derecho de antigüedad . Por medio de la cláusula de exclusión por admisión sindical, válida en varios

²³ Reynoso, Eleuterio. **Ob. Cit;** Pág. 131.

países, se limita gravemente la libertad patronal de designar su personal. Estos casos constituyen limitaciones del derecho a la libre contratación del empleador. Son, sin embargo, una tendencia que trata de implantarse en Guatemala, vía negociaciones colectivas; de hecho algunos pactos colectivos ya contienen el derecho de antigüedad.²⁴

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

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

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

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

²⁴ **Ibid.** Pág. 131.

2.2. Naturaleza jurídica del derecho de antigüedad

Sobre este aspecto, citamos lo expresado por el maestro nacional Oscar Najarro Ponce, quien sintetiza las causas justificativas de esta institución en Histórico-técnicas y jurídicas²⁵.

En cuanto a las razones históricas y a su vez técnicas que fueron dándose en la evolución del conglomerado como factor de la producción, para tener que recurrir a una serie de órdenes giradas por el empleador y nacer así el reglamento interno dentro de las primeras fábricas y empresas surgidas al albor de la revolución industrial.

Estrictamente, en cuanto a las causas históricas hemos visto que el régimen corporativo medieval de los siglos XVII Y XVIII tenía una estructura económica-social bastante sencilla que no implicaba la contemplación de mayores problemas, pero que con la incontenible evolución social tuvo que ceder el paso y soportar su liquidación con el famoso Edicto de Turgot, discípulo de los Fisiócratas y ministro de Luis XVI, en 1776 y, que le produjera su caída de la corte ante la desesperada resistencia del sistema vigente por supervivir, hasta su perfecta desaparición en marzo de 1791.

Desparece así el Corporativismo como sistema de producción y sobreviene el gran cambio del maquinismo y la llamada revolución industrial, en donde surge precisamente el reglamento de taller como una necesidad y consecuencia de la concentración de trabajadores en la fábrica, donde el dueño del taller ya no puede dirigir personalmente a sus subalternos y tiene que recurrir a órdenes y reglas escritas. Históricamente podemos delimitar como causal del surgimiento de necesidad de la reglamentación del trabajo la

²⁵ Najarro Ponce, Oscar, **El reglamento interior de trabajo**, Pág. 30.

gran revolución francesa, que separándose de las ideas tradicionales, rompió los últimos eslabones del orden basado en la filosofía escolástica y abrió las compuertas a una nueva doctrina: El liberalismo y el individualismo.

Como causal de orden técnico tenemos el advenimiento de la máquina y su asombrosa aplicación a todos los campos de la actividad humana, que produjo la más grande, profunda, revolución económica, originando el moderno sistema de la producción fabril, consiguientemente la transformación del trabajo independiente del artesano en el régimen del asalariado.

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 componentes²⁶.

Tomando en consideración lo transcrito, podemos establecer con claridad, que las causas que justifican la existencia del reglamento interior de trabajo, son de diversa índole. En efecto hay causas históricas, como la revolución francesa en 1771 y la revolución industrial en 1728; causas técnicas, determinadas fundamentalmente por el apareamiento de las máquinas; causas jurídicas, como la necesidad de contar con un instrumento con

²⁶ **Ibid.** Pág. 30.

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 sintetizarse en la necesidad de tal instrumento, para que el patrono pudiera mantener el control de los empleados y la vigencia del poder de dirección a través de órdenes e instrucciones, aunque hubo variación en cuanto a la forma (por escrito) motivada por el aumento del número de laborantes, por el apareamiento de 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.

2.3. Facultad de libre elección

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

Se pone en evidencia que, el trabajador con mayor experiencia es el más adecuado para cubrir los puestos o plazas vacantes en la misma empresa, lo implícito es que, con ello además de motiva su fidelidad para con su empleador²⁷.

El derecho de antigüedad tiene, según algunos tratadistas, la desventaja de limitar el derecho a la libre elección de los trabajadores, facultad que corresponde según él mismo, a los patronos o empleadores, y que al restringirse desmotiva a estos sujetos del derecho del trabajo para invertir

²⁷ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 115.

sus recursos y emprender una empresa que requiera la contratación de personal a criterio únicamente de éste.

La flexibilización en la legislación laboral puede comprender el denominado derecho de antigüedad o escalafón privilegiante, mismo que no está regulado en la mayoría de legislaciones latinoamericanas, salvo algunos casos como Argentina y Ecuador.

Esta figura constituye un verdadero incentivo al trabajador en cuanto a su desempeño en un centro de trabajo al frente de determinado puesto, brindándole la oportunidad de cubrir los puestos superiores al que ocupa, conforme se van desocupando los mismos y según la especialidad del empleado.

El autor César Landelino Franco señala: El derecho de antigüedad es algo que ha empezado a dejar de usarse en algunas legislaciones, Guatemala lo privilegia con respecto al sector educativo del país, no obstante esto implica un centro encargado de llevar precisamente el registro de ese escalafón. Sigue siendo no obstante, una de las formas en que puede resolverse el tema de la motivación a los trabajadores en empresas gigantescas.²⁸

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

El Tratado de Libre Comercio no contiene nada con respecto a temas importantes como el de el tiempo de servicio en una empresa los privilegios que puede otorgar esta condición. Por ello, es necesario regular en las legislaciones del Tratado entre Guatemala y Estados Unidos así como el resto

²⁸ Franco López, César Landelino, **Derecho laboral colectivo**, Pág. 235.

de países de Centroamérica y el República Dominicana, una especie de escalafón que sirva para no violentar los derechos de antigüedad de algún trabajador.

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

En Argentina, según el ejemplo francés y español, se habla ahora de aplicar un cálculo de horas por año, un cómputo anual y no diario ni semanal ni mensual. El empleador puede disponer a su arbitrio la distribución de jornadas de trabajo y de descansos que requiera, sin sobrepasar ciertos límites latos; es decir, acumular tiempos de trabajo y acumular también tiempos de descanso.

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

En Colombia, se reduce a 36 horas la jornada en los casos de turnos rotativos, compensada con un incremento de 33% en los salarios²⁹.

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

²⁹ Reyonoso, Eleuterio. **Ob. Cit**; Pág. 113.

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

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

La flexibilización puede comprender desde una limitación de los alcances, el contenido o la profundidad de la estabilidad, hasta -que es lo más corriente- una ampliación de las posibilidades de contratación temporal. La estabilidad laboral, caso la institución paradigmática del derecho laboral ultraprotector, ha tenido variados avatares en los países americanos.

En algún momento, que puede ser situado en la década de los 70, en todos ellos, con mayor o menor grado de intensidad, el despido fue objeto de restricciones, acentuándose el derecho del trabajador a no ser privado de su empleo sin una justa causa tipificada por la ley. Este derecho se veía complementado en muchos casos por poder exigir la reinstalación en el mismo puesto de trabajo y el pago de remuneración caídas³⁰.

³⁰ **Ibid.** Pág. 113.

2.4. Fundamento legal

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

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

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

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

En el Perú, que tenía el régimen más riguroso a nivel regional y acaso mundial), se ha producido una radical pendulación, pasándose de un sistema de virtual propiedad del puesto de trabajo a otro de despido prácticamente libre, sancionado sólo con el pago de una indemnización³¹.

2.5. Privilegios del derecho de antigüedad

El aspecto del derecho de antigüedad es evidente, por ejemplo en el caso de los contratos de las denominadas maquilas, de los contratos de educación en el sector privado y otros. Con la regulación de la estabilidad laboral como

³¹ www.encyclopediaencarta.com (consultada 19 de septiembre de 2008).

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

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

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

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

El contrato individual de trabajo constituye indiscutiblemente la institución matriz en torno a la cual se ha venido construyendo el edificio del derecho laboral.³²

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

- Tiene carácter económico;
- El trabajador se obliga a prestar un servicio o ejecutar una obra personalmente (intuitu personae);
- Existe dependencia o dirección entre quien presta la actividad y quien la disfruta o utiliza;

³²López Larrave, Mario. **Contrato de trabajo por tiempo indefinido, a plazo fijo, y para obra determinada**. Boletín de la Asociación guatemalteca de Derecho del Trabajo, Pág 8.

- Existe una retribución;
- La retribución corresponde al hecho de utilizar la actividad ajena o el aprovechamiento de la fuerza de trabajo.

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

Contrato individual de trabajo es el vínculo económico y jurídico por el que una persona individual, se obliga a prestar a otra individual o jurídica, sus servicios personales, bajo la subordinación o dependencia inmediata o delegada del empleador, a cambio de una remuneración, sin que el trabajador asuma los riesgos que corresponden al empleador.³³

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

Se perfecciona con el mero consentimiento expreso contenido en el contrato o tácito contenido por el hecho de la iniciación de la relación de trabajo. Basta con el consentimiento de las partes, a diferencia de los contratos reales, que necesitan del consentimiento y además de la entrega de la cosa.

La solemnidad no es inherente a esta clase de contrato, en los casos en que el convenio se exige por escrito, tal circunstancia no constituye solemnidad sino de aprobación, y se perfecciona por el sólo hecho de la prestación de los servicios. Ambas partes quedan mutua y recíprocamente obligadas y lo celebran trabajadores y patronos individualmente considerados. Derivan

³³ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Revista del trabajo**, pág. 39.

obligaciones para las dos partes, siendo básicamente la prestación del servicio y el pago del salario.

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

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

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

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

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

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

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

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

- La capacidad
- El consentimiento
- El objeto lícito.

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

La capacidad de goce es la cualidad de un ente de ser sujeto de derechos y deberes jurídicos; es sinónimo de personalidad jurídica.³⁴

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

La capacidad de obrar o de ejercicio es la facultad que posee toda persona civilmente capaz para ejercitar sus derechos y contraer obligaciones por sí

³⁴ Fernández Molina, Luis. **Ob, Cit.** Pág 90.

misma. Es la facultad de cumplir por si mismo y ejercer de igual manera deberes y derechos jurídicos.³⁵

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

En el derecho del trabajo guatemalteco, tienen capacidad de ejercicio los mayores de edad y los menores de edad que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos. (Ver Artículo 31 del Código de Trabajo); Y en casos de excepción calificada y previa autorización escrita de la Inspección General de Trabajo, los menores de catorce años pueden trabajar en jornada ordinaria diurna. (Ver Artículo 150 del Código de Trabajo), cuyo contrato de trabajo debe celebrarse con sus representantes legales. (Ver Artículo 32 del Código de Trabajo.)

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

- Porque el Contrato de Trabajo es fácil de rescindir, lo que no implica que no exista un mayor compromiso o sometimiento del menor trabajador;
- La incapacidad está establecida como protección de la inmadurez, en el contrato de trabajo existe las condiciones mínimas establecidas por el Estado;

³⁵ **Ibid**; pág. 115.

- La Inspección General de Trabajo, controla la ejecución del contrato;
- Por el carácter personal del contrato en la realización del mismo, el que lo ejecuta tiene derecho a obtener los ingresos para su subsistencia o sostén;
- Siendo el trabajo el único medio de vida para la mayor parte de la población y los altos índices de desempleo, desintegración familiar, etc., el menor de edad se ve obligado a trabajar.

El consentimiento es el elemento común de los contratos se deriva de la autonomía de la voluntad³⁶ de las partes y es la Potestad que poseen los individuos para regular sus derechos y obligaciones mediante su voluntad manifestada en un contrato que obliga legalmente a las partes, siempre que lo pactado no sea contrario a la ley, el orden público, la moral o las buenas costumbres.

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

³⁶ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit**, Pág. 69.

legislación, tiene plena validez y obliga a las partes. (Ver Artículos 12 del Código de Trabajo y 106 de la Constitución Política de la República).

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

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

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

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

El objeto, en el contrato de trabajo, es una actividad idónea, un servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, quien en compensación del salario que paga tiene derecho a los frutos del trabajo.³⁷

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

En el contrato de trabajo, el consentimiento se da más que todo en la manifestación de voluntad de las partes de entablar una relación de trabajo, pero la regulación de la relación de trabajo, corresponde obligadamente a un

³⁷Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Revista del trabajo**. Pág. 39.

mínimo de condiciones y derechos fijados por la ley a favor del trabajador para nivelar la desigualdad económica existente en este, respecto a su patrono.

Es la causa que origina el contrato de trabajo. El objeto del contrato de trabajo es regular la relación laboral que del mismo se deriva, bajo los términos y condiciones lícitas y posibles manifestadas y aceptadas por las partes, fijar las condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra, tales como: la materia u objeto, la forma o modo de su desempeño, el tiempo de su realización, el lugar de ejecución y las retribuciones a que esta obligado el patrono y sobre todo aquellos aspectos en que la voluntad de las partes superen el mínimo de derechos reconocidos por la legislación laboral a favor del trabajador. (Ver Artículo 20 del Código de Trabajo).

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

Dentro de estos elementos están:

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

- Estabilidad

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

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

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

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

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

Elementos personales o subjetivos (las partes). El trabajador: Es la persona individual o física que se obliga a prestar un servicio intelectual, material o de ambas clases o a la ejecución de una obra a favor de una persona individual o jurídica a cambio de una remuneración³⁸.

³⁸ **ibid.**

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

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

Es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada del patrono a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. (Ver Artículo 19 del Código de Trabajo).

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

Consiste en la voluntaria sujeción de una persona a seguir las instrucciones de otra persona dentro del contexto de los servicios pactados. Implica la disposición del trabajador de actuar, respetar y cumplir con las órdenes que se le imparta. Conlleva la facultad del empleador para exigirle al trabajador, ante todo, la prestación personal del servicio y por lo mismo, el cumplimiento, en cualquier momento, de la jornada, de órdenes relacionadas con la ejecución del trabajo, así como de imponerle condiciones y reglamentos³⁹

³⁹ Fernández Molina, Luis. **Ob, Cit**; Pag. 94.

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

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

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

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

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

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

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

La Inspección General de Trabajo, por medió de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios

colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.

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

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

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

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

CAPÍTULO III

3. La implementación del sistema de ascensos por derecho de antigüedad

El objeto central de la presente tesis es establecer el procedimiento que establece la legislación laboral guatemalteca para cubrir plazas vacantes en el sector privado, sin embargo, como ha quedado evidenciado en este casos como en muchos otros; es el derecho a la libre elección del patrono el que sigue imperando.

3.1. Generalidades

Algunos sistemas han permitido el respeto de un procedimiento establecido en esa negociación⁴⁰; para ocupar las plazas vacantes, cuando existen trabajadores con suficiente experiencia, y en cuyo caso significa que estos pueden mejorar estatutos socioeconómico a lo interno de la empresa a la cual sirven desde tiempo atrás.

Se han implementado en algunas empresas por medió de los convenios colectivos, sistemas como el derecho de antigüedad tal el caso de empresas como Costa Atlántica Sociedad Anónima y el sindicato de trabajadores de la Costa Atlántica Sociedad Anónima.

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

El contrato colectivo de trabajo, es ubicado dentro de las instituciones del derecho colectivo del trabajo, precisamente porque como se nota tanto en la definición doctrinaria como en la legal, antes transcritas, los sujetos que

⁴⁰ Reynoso, Eleuterio, **Ob. Cit**; Pág. 115.

intervienen en su celebración, por la parte laboral, no son los trabajadores individualmente considerados, sino que únicamente puede ser celebrado por un grupo de trabajadores según la doctrina y por uno o varios sindicatos de trabajadores de conformidad con la ley, aunque la remuneración debe ser ajustada y recibida individualmente por ellos.

Para Manuel Alonso García -citado por el licenciado 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 asociación⁴¹.

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

Como puede advertirse, el pacto colectivo de condiciones de trabajo, conforme a la 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.

⁴¹ **Ibíd**, págs. 213 y 214.

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 aplicándolas⁴².

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

⁴² Guerrero Figueroa, **Ob. Cit**; pág. 144.

reivindicación que tiende a modificar un derecho existente o a crear un derecho nuevo⁴³.

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 adecuen, a las necesidades de los trabajadores y posibilidades de los patronos, por lo que su desenlace, se obtiene mediante la creación de nuevas normas aplicables a las relaciones de trabajo.

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

En efecto, en la solución de un conflicto colectivo de carácter jurídico, se aplica el procedimiento regulado para el juicio ordinario laboral. Contrariamente los conflictos colectivos de carácter económico social o de intereses, pueden resolverse por dos vías: La vía directa, mediante la cual

⁴³ De la Cueva, **Ob. Cit**; pág. 520.

las partes en forma directa con o sin la intervención de amigables componedores, negocian sus respectivas pretensiones, buscando fórmulas ecuánimes de solución y pretendiendo evitar en lo posible acudir a la vía judicial, la huelga o el paro, según el caso. Si la vía directa fracasa, cualquiera de las partes puede acudir a los tribunales competentes a plantear el respectivo conflicto colectivo de carácter económico social, y así darle vida a los mecanismos y procedimientos legales regulados por la ley, en el que pueden darse las siguientes fases: conciliación, huelga o paro y arbitraje.

Es de hacer notar, que existen autores, para quienes las fases antes enumeradas, también forman parte de los medios para la solución de tales conflictos, ya que el agotamiento o no de las distintas fases, dependerá de la disposición y voluntad de las partes para encontrar o no una solución rápida al conflicto, de tal manera que si en la fase de conciliación se arriba a arreglos satisfactorios que solucionen el conflicto, las demás fases se hacen innecesarias.

La coalición, es definida por Francisco De Ferrari, así: Es una forma pasajera y a veces tumultuaria de asociación, que siempre tiene lugar en vista de un fin concreto e inmediato⁴⁴. 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 intereses⁴⁵. 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 intereses⁴⁶.

⁴⁴ De Ferrari, **Ob. Cit**; pág. 153.

⁴⁵ Guerrero Figueroa, Guillermo, **Introducción al derecho de trabajo**, pág. 228.

⁴⁶ Cabanellas de Torres, Guillermo, **Tratado de política laboral y social**, pág. 140.

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

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

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

Alejandro Gallart Folch citado por el licenciado 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 último⁴⁷.

⁴⁷ Chicas Hernández, **Ob. Cit**; pág.275.

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

Najarro Ponce, para el caso de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, propone la siguiente definición conjunto de disposiciones ordenadas y obligatorias que regulan la vida interna de una empresa en lo que a ejecución o prestación de servicios se refiere, tomando en cuenta fundamentalmente las características y modalidades de la misma⁴⁸, Guillermo Cabanellas –citado por Chicas Hernández-lo denomina reglamento interno de empresa.

Se 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 tareas⁴⁹.

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

⁴⁸ **Ibíd**, pág. 110.

⁴⁹ Chicas Hernández, **Ob. Cit**; págs. 310 y 311.

intervención de los trabajadores o sin ella para el ordenamiento del régimen interior de un establecimiento⁵⁰.

Según el Código de Trabajo, es el: Reglamento interior de trabajo es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo. Artículo 57 Código de Trabajo).

De la definición contenida en la 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 juicio del ponente, 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

⁵⁰ Bermúdez Cisneros, Miguel, **Derecho del trabajo**, pág.322

legal y contractual vigente en el respectivo centro de trabajo y por el principio de irrenunciabilidad de los derechos mínimos de los trabajadores.

No obstante, como el mismo Código de Trabajo, lo indica, que no es necesario, que se trasladen al reglamento interior de trabajo, las disposiciones contenidas en la ley, puesto que con ello lo único que ocurriría es que existiría duplicidad de regulación, ya que a pesar de la obligatoriedad del reglamento, la relación laboral, no se rige únicamente por éste, sino también por las normas legales y contractuales vigentes en el respectivo centro de trabajo.

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

Su objeto, es precisar y regular las normas a que deben sujetarse las partes de la relación laboral en la prestación concreta del trabajo.

Este aspecto determina el contenido del reglamento interior de trabajo, al que se refiere el Artículo 60 del Código de Trabajo nacional y que se aborda en el capítulo siguiente.

En la edad media, en época del corporativismo, la economía se encontraba limitada a las ciudades, que monopolizaban los centros de trabajo⁵¹. En otras palabras, 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

⁵¹ www.encyclopediaincarta.com (consultada el 19 de septiembre de 2008).

empleo. En otras palabras todos los laborantes debían encontrar ubicación en alguna de tales categorías, es decir, que se encontraban reducidas las actividades laborales.

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

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

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

3.2. Antecedentes históricos de los ascensos por antigüedad

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 público⁵².

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

⁵² **Ibid.**

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 citados en el presente trabajo de investigación, concuerdan que el reglamento interior de trabajo, denominado originalmente reglamento de taller u ordenanza de fábrica, tiene su origen en las necesidades provocadas por la revolución industrial, ante la imposibilidad de los patronos de controlar a todos los trabajadores y de dar órdenes personalmente a cada uno de ellos.

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

Las normas de carácter técnico, se refieren a aquellas disposiciones íntimamente relacionadas con la prestación o ejecución de los servicios.

En otras palabras cristalizan la facultad patronal de dirigir la empresa o dar instrucciones, las que pueden ser: de orden operativo, como por ejemplo girar instrucciones para el adecuado uso y manejo de la maquinaria: Y de orden administrativo, como instrucciones de comportamiento y aprovechamiento de tiempo en la realización de las labores y órdenes a los laborantes evidencian el poder de mando del patrono para dirigir la empresa de acuerdo a sus intereses y la subordinación como elemento esencial de las relaciones de trabajo)⁵³.

⁵³ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit**; Pág. 115.

Tales normas, por consiguiente persiguen eficientar al máximo la producción y la rentabilidad de la empresa.

Según Najarro Ponce, estas normas comprenden: 1. Instrucciones para el uso, manejo y funcionamiento de maquinaria y herramientas. El establecimiento trata de evitar el rápido deterioro y el excesivo desgaste de su equipo, dando normas claras y científicas a sus obreros, que generalmente no están identificados con los intereses de la empresa y para quienes resulta indiferente la conservación del capital inmóvil con que se cuenta. Este es un defecto de educación –no sólo de nuestro medio- que el empresario trata de suplir mediante las especificaciones técnicas; 2. El manejo de materiales y substancias primas para obtener de ellos el máximo de beneficio⁵⁴.

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.

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.

⁵⁴ **Ibid**, Pág. 57.

Según Najarro Ponce⁵⁵, las principales normas de carácter administrativo que deben estipularse en un reglamento interior de trabajo son:

3.3. 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.

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.

⁵⁵ Ponce, Najarro. **Ob. Cit;** Pág. 39.

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 empresa⁵⁶.

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

El fundamento de estas normas, lo constituye por un lado, la obligación patronal de proporcionar a los trabajadores las condiciones mínimas a efecto de evitar riesgos e infortunios de trabajo que afecten y/o puedan afectar su seguridad y su salud, tomando en consideración regulaciones especiales como por ejemplo para el caso de mujeres y menores de edad, quienes no pueden laborar en lugares insalubres o que pongan en riesgo su condición; y por otro lado, obligación de los trabajadores de observar rigurosamente las medidas preventivas acordadas por las autoridades respectivas e indique el patrono, por su propia seguridad y protección personal, ya que en caso de

⁵⁶ **Ibíd**, Págs. 59 y 60.

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 patrono⁵⁷. 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 se diga para otras actividades en apariencia de menor importancia. A ello se debe agregar obligadamente, la indiferencia que muestran las autoridades administrativas de trabajo, quienes poco o nada hacen para que efectivamente la prestación del trabajo y otras actividades conexas y necesarias se haga en un ambiente sano y seguro desde todo punto de vista.

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

⁵⁷ López Larrave, Mario. **Ob. Cit;** Pág. 13.

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.

3.4. El sistema de ocupar plazas vacantes en el reglamento interior

La doctrina francesa según la excelente exposición de Paúl Durand y R. Jassaud ha sustentado tres opiniones acerca de la naturaleza jurídica del reglamento interior de trabajo: A. La más antigua es la concepción contractual, defendida todavía por la Corte Suprema de Casación de Francia: de acuerdo con esta teoría, el reglamento interior de trabajo es la base de un contrato más o menos tácito, entre el patrono, que es quien lo formula, y el trabajador que lo acepta por virtud de su ingreso a la empresa. El consentimiento, sostenían los partidarios de esta posición, no necesita ser expreso; la doctrina de los contratos admite el consentimiento tácito para la formación de los mismos y, en consecuencia, puede aceptarse que por ese procedimiento se forma un contrato cuyo contenido es el mismo de las cláusulas del reglamento interior de trabajo. Todas las disposiciones del reglamento interior de trabajo devienen cláusulas contractuales y obligan a las partes y a los jueces; las sanciones que puede imponer el patrono, a ejemplo, son interpretadas como cláusulas penales; y la Corte de Casación se ha negado a interpretar el reglamento interior de trabajo, puesto que el recurso de casación no permite interpretar las cláusulas de los contratos, por ser una cuestión de hecho reservada a los jueces⁵⁸.

⁵⁸ De la Cueva, **Ob. Cit**; Pág. 734.

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

Los tratadistas franceses comulgantes con esta teoría⁵⁹, concebían al reglamento interior de trabajo, como un contrato, que al igual, que cualquier otro contrato, se basaba en el acuerdo de voluntades de las partes. Sin embargo, sostenían que dicho acuerdo era tácito, ya que el reglamento era elaborado por el patrono, y los trabajadores al ingresar al respectivo centro de trabajo, manifestaban tácitamente su aceptación al contenido del mismo.

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

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

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

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

No puede dársele valor de cláusulas contractuales a las contenidas en el reglamento interior de trabajo, ya que en éstas debe existir acuerdo de

⁵⁹ www.encyclopediaincarta.com (consultada 20 de septiembre de 2008)

voluntades previo y necesario; en cambio en el reglamento interior de trabajo, al menos una de las partes, está motivada por la necesidad de no poder negar su consentimiento sin poder objetar su contenido. Con lo cual su voluntad queda prácticamente anulada o disminuida.

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

La teoría del contrato de adhesión⁶⁰, 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, 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

⁶⁰ Durand Paúl y R. Jassaud. **Teorías clásicas de los contratos de trabajo**. Pág. 89.

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 tautología⁶¹.

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

Sobre esta tendencia, Mario de la Cueva apunta La tercera doctrina es la concepción reglamentaria, admitida hoy en día en la generalidad de la doctrina; su fundamentación está en un párrafo de Paúl Durand y R. Jassaud: Todo grupo, ya se trate de la sociedad política o de la pequeña sociedad profesional representada en la empresa, debe tener su ley, a menos de caer en la anarquía. Toda institución engendra espontáneamente su derecho. De la misma manera que las convenciones legalmente celebradas, hacen veces de ley para quienes las hacen, de igual manera, en las instituciones legalmente celebradas, las reglas de derecho que se crean valen como leyes para los miembros de la institución. El jefe de la empresa es el legislador natural de la sociedad profesional, porque tiene como función coordinar los elementos y asegurar el bien común del grupo. El trabajador se somete a esta ley por propia voluntad, por el hecho de ingresar al

⁶¹Babaguelta, Antonio, **El reglamento de taller**, Pág.47.

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 ley⁶².

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

En las legislaciones donde procede el Recurso de Casación por vicio esencial o de fondo, error in indicando, en litigios laborales, debe igualmente proceder en cuanto se refiera a preceptos del reglamento interior de trabajo, habida cuenta de su naturaleza normativa y dispositiva⁶³.

⁶² Najarro Ponce, **Ob. Cit**; Pág. 735.

⁶³ **Ibid**, Págs. 49 y 50.

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.

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.

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 el Licenciado 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 todos⁶⁴.

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.

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.

⁶⁴ **Ibid**, Pág. 55.

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

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

Además 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, 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 supervisión 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 la legislación laboral, con respecto a la naturaleza jurídica de la institución, no se puede ser indiferente, 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 moderna⁶⁵, que propone que el mismo sea el producto de los acuerdos logrados entre patrono y trabajadores.

El derecho de antigüedad genera controversia en el sentido de que por un lado limita el derecho del patrono de libertad de contratación, es decir, el empleador no puede ocupar las plazas vacantes de su empresa con el personal que él decida.

En contraposición a ese criterio, se puede considerar que el derecho de antigüedad sirve de motivación a los trabajadores, en cuanto a que su tiempo de servicio en la empresa y las calidades y cualidades que ha demostrado serán reconocidos y no sólo en mejora de salario, sino también

⁶⁵ **Ibid.** Pág. 56.

en cuanto a estatus laboral dentro de la empresa puesto que ocupará la plaza inmediata superior, vacante al puesto.

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

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

En el caso de la empresa de artes gráficas el sistema de remuneración buscó articularse a la formación de los trabajadores a partir de los incrementos de la productividad, medida en términos de aumento de la producción, pero no es clara la vinculación con las habilidades y conocimientos adquiridos por los trabajadores en el proceso de formación, la forma de vincular la capacitación a los salarios va relacionado en la parte de productividad.

Los trabajadores tienen su salario y en función de la productividad se les dan primas durante todo el año, aparte los trabajadores que hayan obtenido el primer lugar en productividad al año, se les da una prima adicional. Los parámetros de medición son la eficiencia, en cuanto a la producción que hay⁶⁶.

En el ámbito nacional, la producción se mide comúnmente por medida y esta puede ser nombrada como de tiros, a destajo o por paca, la eficiencia esta medida por la producción en tiros, el sistema nacional de impresión es a

⁶⁶ **Ibid.** Pág. 56.

través de prensas planas, el tiro esta compuesto de pliegos, se le llama tiro al efecto de imprimir.

En la empresa de seguros la liga salarios-capacitación se obtiene de dos maneras: a partir de los ascensos en el escalafón, cuando el trabajador concursa para alcanzar un puesto superior dentro de la estructura escalafonaria y por medió de dos evaluaciones de desempeño anuales⁶⁷.

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

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

Para las empresas de aviación, de acuerdo con un dirigente sindical, no existe ninguna forma de vincular salario-capacitación, incluso, los ascensos se dan por escalafón ciego.

⁶⁷ **Ibid.** Pág. 56.

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

En el caso de la empresa de producción, el sistema de capacitación esta diseñado en función a las habilidades de la gente y el sistema de ascensos esta ligado al sistema de capacitación, en el sentido de que si el personal se capacita y adquiere las habilidades de otro puesto puede ascender y por lo tanto, aumentar su remuneración.

El sistema esta diseñado en diferentes niveles de puestos técnicos: técnico, técnico general y técnico especialista, para cada puesto hay diferentes funciones, una función de operación, una de mantenimiento y una función que puede ser de otro departamento una persona que se encuentra en el puesto mas bajo, en una función específica, debe de capacitarse forzosamente, en las otras dos⁶⁸.

La formación debe cumplir con dos fases: capacitación (en aula) y adiestramiento (a pie de maquina), el trabajador para poder subir al siguiente puesto, debe de haber cubierto su capacitación del puesto y con la preparación básica del siguiente nivel, cuando llega al segundo nivel,

⁶⁸ Durand Paúl y R. Jassaud. **Ob. Cit**; Pág. 89.

entonces requiere de menor capacitación, porque ya trae los principios básicos, y así sucesivamente.

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

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

La empresa de corsetería no tiene identificado un sistema para evaluar a sus trabajadores y por tanto no existe una forma de ligar remuneración a calificación, la forma de estimular a sus trabajadores se presentó a partir de haber modificado su lay-out⁶⁹, lo que significó disminución de costos por la vía de eliminación de retrabajos y el poder aumentar sus niveles de producción, esto les permitió otorgar un bono de productividad a sus trabajadores, que se deriva de aumentar la productividad en un 80%, definida la productividad por la cantidad de piezas que se producen al día el bono de productividad fue de un 12 a 13% de su salario.

⁶⁹ **Ibid.** Pág. 90.

En opinión del asesor de la empresa, los sueldos son bajos, entonces es muy difícil que la gente quiera quedarse por esos sueldos, pero tampoco esta capacitada para ganar más, por lo que se tiene un problema, pues no se puede pagar lo que la gente necesita, pero ellos tampoco pueden trabajar lo que se necesita. No se puede aumentar salarios porque sacan del mercado a la empresa. Por lo que se tienen problemas de mercado tremendos. Se está buscando otras motivaciones que no tengan que ver con lo económico.

Un ascenso significa subir un peldaño en la estructura de la empresa; la rotación de puestos y los traslados son reasignaciones laterales; los descensos de categoría representan una disminución de jerarquía; y las cesantías despido basado en un paro involuntario o de fin de temporada eliminan empleados. Con frecuencia, cualquiera de estos cambios ya nombrados ocasionan modificaciones en la remuneración, las obligaciones, y la posición o prestigio del trabajador dentro de la empresa.

Es posible que los agricultores no prevean el efecto negativo de estos cambios sobre el ánimo de los trabajadores.

Cuando un trabajador agrícola se siente rechazado, puede manifestar su descontento en forma palpable.

Entre las denuncias publicadas en internet por la FEDECOAG⁷⁰, se encuentra el siguiente caso: Lo que sintió José Moreno (nombre ficticio) al enterarse de que no lo habían ascendido a supervisor, era mucho más que amargura. Hasta la fecha cree que su patrón usó la acción afirmativa en algunos países de América Latina, discriminación positiva, u otras medidas apropiadas para

⁷⁰ www.fedecoag.com.gt. (consultada 19 de septiembre de 2008).

eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo sólo para hacerle una mala jugada y contratar a una mujer como supervisora⁷¹.

Los empleados ascendidos o nuevamente contratados también pueden tener dificultades al tratar con los Alegría y los Moreno en la empresa. Cuando los trabajadores comprenden las razones por las cuales se toman ciertas decisiones, su estado de ánimo se mantendrá a un nivel más alto.

También pueden surgir dificultades cuando no se comprenden los deseos de los empleados. Cuando se transfiere a una persona que trabajaba sola a un puesto donde debe compartir las tareas con otro, tal persona puede considerar esta decisión como un castigo o una recompensa. Igualmente, cuando se asciende a un empleado sin que éste lo haya solicitado.

Se verá que pueden aportar el mérito y la antigüedad cuándo se llevan a cabo ascensos o cesantías.

Luego, se examinará cómo invitar a postulantes afuerinos sin excluir al personal existente.

Por último, algunas sugerencias para satisfacer los deseos de los empleados de aportar trabajo que sea valorado, sin tener que recurrir a los ascensos.

3.5. Ascensos por antigüedad o por mérito

La antigüedad se refiere al tiempo que un trabajador se ha desempeñado en su puesto, categoría laboral o predio agrícola. La persona que ha trabajado en un predio durante tres años tiene más antigüedad que otra que ha

⁷¹ www.fedecoag.com.gt (24 de noviembre de 2008)

laborado sólo dos. El mérito, en cambio, representa el valor, superioridad o la distinción. Es más difícil medir el mérito que la antigüedad. En lo relativo a los ascensos, el mérito supone posesión de conocimientos idóneos y demostración de rendimiento eficaz en el pasado.

3.6. Ascensos por antigüedad

En un sistema estrictamente regido por la antigüedad, en el cual el único factor para los nombramientos son los años de servicio, un trabajador puede ascender desde un puesto de jerarquía inferior a otro superior a medida que se producen las vacantes⁷². En tal sistema, llevado a un punto extremo, un administrador agrícola ascendería comenzando con el azadón a faenas de regador hasta llegar a manejar equipo agrícola, y de allí a administrador.

Normalmente la antigüedad sólo rige dentro de ciertas categorías o clasificaciones de trabajo. Por ejemplo, todos los trabajos de azadón y pala y faenas relacionadas con los injertos, cosecha, raleo y riego pueden pertenecer a una clasificación. Los tractoristas y mecánicos pueden pertenecer a otra clasificación. Los jefes de cuadrilla, capataces y otros puestos de mando a su vez constituyen otro grupo más. En este sistema, los ascensos por antigüedad se aplican sólo dentro del grupo laboral. Todos los administradores deben haber desempeñado en algún momento las tareas de capataz, pero no necesariamente el trabajo de tractorista.

El aspecto más positivo de la antigüedad reside en su evidente objetividad. Los agricultores pueden desviarse de un sistema que se basa sólo en la antigüedad para evitar algunas de sus limitaciones intrínsecas. Si bien estos sistemas recompensan y promueven la lealtad y la colaboración, dejan de lado la distinción o el empuje hacia el desempeño sobresaliente.

⁷² **Ibid.**

3.7. Ascenso por mérito

Los ascensos por mérito benefician a los trabajadores mejores calificados para el puesto y no a los más antiguos. Cuando los empleados solicitan un nuevo puesto dentro de la empresa, los agricultores consideran su desempeño anterior y su potencial para el nuevo puesto. Las evaluaciones de desempeño individual llevadas a cabo en forma eficaz ayudan a inspirar confianza en el sistema de mérito.

Si esta práctica fuera tan simple, más agricultores usarían el sistema de mérito⁷³. Pero no es fácil definir y medir el mérito porque esto exige evaluaciones subjetivas difíciles de llevar a cabo. En algún momento alguien tiene que juzgar el mérito de un empleado. Los empleados no distinguen bien entre el mérito, porque es difícil medirlo objetivamente, y el favoritismo.

3.8. Combinación de consideraciones de mérito y antigüedad para los ascensos

Un agricultor puede usar los criterios de mérito y la antigüedad para ascender a sus empleados y combinar sus ventajas. Los diversos métodos producen diferentes resultados. Por ejemplo, se puede ascender al empleado más antiguo con un mínimo de conocimientos para el puesto; o al más antiguo de los tres mejores.

La antigüedad y el mérito también son importantes en otras áreas de la política laboral, tales como el pago y cesantías. Hacia el final del capítulo

⁷³ **Ibid.**

examinaremos la posibilidad de contratar al aspirante más calificado para el puesto, aunque posiblemente no pertenezca al personal del predio⁷⁴.

Por lo general las cesantías se consideran despidos basados en la falta de trabajo o de capital, no en el mal desempeño del personal. A menudo, las cesantías son temporarias y existe la esperanza de que los trabajadores vuelvan a sus puestos en un futuro no muy lejano.

Cuando la cesantía es general, no hay necesidad de considerar la antigüedad o el mérito de cada empleado. Pero cuando hay cesantías parciales o graduales, es necesario tomar decisiones difíciles.

El enfoque de la cesantía de los empleados de jornada completa difiere del adoptado para los trabajadores de temporada. Las decisiones sobre la cesantía del personal estable pueden resultar muy problemáticas para los administradores. En la situación de empleo de jornada completa, todos esperan que el trabajo dure mientras haya capital y buen desempeño.

Los razonamientos que favorecen las cesantías a la inversa de la antigüedad, o sea, el personal nuevo se despide primero, incluyen:

A mayor antigüedad del personal, la mayor lealtad que le debe la administración.

A los empleados más antiguos que quedan cesantes puede resultarles más difícil que a los nuevos encontrar otro puesto con igual remuneración y beneficios.

⁷⁴ **Ibid.** Pág. 55.

El argumento principal que favorece cesantías según los méritos de los trabajadores o sea, los menos meritorios se despiden primero, es:

La administración debe conservar a los mejores trabajadores cuando hay reducción de personal.

Para la cesantía, los agricultores pueden considerar tanto el mérito como la antigüedad. Además pueden volver a contratar al personal en un orden inverso a las cesantías u otro sistema de su elección.

En los trabajos agrícolas las decisiones de cesantía y contratación para volver al trabajo afectan más a los trabajadores de temporada. En los campos donde pocos trabajadores temporarios regresan cada temporada, la política de cesantía y contratación del personal reviste menor importancia que en las granjas con personal más estable. Aunque existe un sentimiento de obligación mutua entre los agricultores y los trabajadores temporarios, la lealtad es menor.

Algunos agricultores estimulan el regreso de sus mejores trabajadores de temporada manteniéndose en comunicación con ellos durante el resto del año⁷⁵.

Pueden enviarles tarjetas u ofrecer más paga, o aun incentivos, a los trabajadores que regresen. De este modo crean estabilidad en la mano de obra y aumentan el número de trabajadores experimentados. La distinción entre el personal de temporada y el estable es menos pronunciada en estos casos.

⁷⁵ **Ibid.**

Los derechos de preferencia se relacionan con las cesantías. Cuando los agricultores establecen una política con derechos de preferencia, un empleado puede asumir el puesto de otro cuando su propio puesto se elimina. El otro empleado, a su vez, puede asumir las funciones del empleado que le sigue. Para el empleado que tiene el derecho de preferencia esto significa un descenso voluntario de categoría o una transferencia según el nivel organizativo que ocupe en su nueva tarea que le permite seguir trabajando. Los derechos de preferencia pueden aplicarse a trabajos o departamentos específicos, o a toda la operación. También pueden basarse en la antigüedad, el mérito o una combinación de ambos factores.

El ascenso es ¿ascenso o contratación de nuevos empleados?⁷⁶.

La política de los ascensos puede afectar las expectativas de progreso y la productividad del personal. A menudo, los agricultores se sienten obligados a ascender a ciertos empleados por temor a perder la lealtad y la dedicación de sus trabajadores. Los ascensos internos fomentan entre los trabajadores la idea de que la empresa puede ofrecerles una carrera. Lamentablemente esta práctica también puede significar la eliminación de otra prerrogativa esencial de la administración: la contratación de personal extremadamente idóneo.

No debe suponerse que el buen desempeño y los deseos de progreso de un buen empleado garantizan su éxito al ser ascendido a otro puesto. El personal que pasa de un trabajo técnico a tareas de supervisión o de mando, o de un trabajo práctico a un puesto administrativo, no siempre puede cumplir sus obligaciones o ejercer la debida autoridad. Los conocimientos necesarios para un buen ordeñador no son los mismos que se requieren para un puesto de capataz.

⁷⁶ Durand Paúl y R. Jassaud. **Ob. Cit**; Pág. 89.

En algunos casos, los trabajadores que no se desempeñaban satisfactoriamente en sus puestos porque estaban aburridos, pueden mejorar con un ascenso, pero su entusiasmo puede ser efímero.

La política que garantiza ascensos al personal puede impedir el desarrollo de los mismos. Cuando un agricultor necesita que se haga el trabajo dentro de un plazo determinado, puede ascender en forma temporaria a un empleado hasta decidir con más cuidado a quién debe contratar. Pero, para evitar futuras desilusiones del ascendido, el empresario debe recalcar que dicho ascenso es temporario.

En algunos casos es necesario considerar la disminución de jerarquía de un empleado ascendido que no se desempeña bien. En un predio, los trabajadores agrícolas ascendidos a puestos de supervisión inmediatamente perdían su antigüedad y el derecho de regresar a sus puestos anteriores⁷⁷. En este tipo de sistema, un supervisor nuevo puede perder su puesto actual y el anterior. Tanto la empresa como el empleado pueden beneficiarse con un período de ajuste en el cual el empleado ascendido tiene la oportunidad de probar su aptitud.

Los agricultores que establecen su política de ascensos por adelantado tienen mayores opciones cuando se presentan vacantes. Si usted desea: 1) motivar a sus empleados para que adquieran nuevos conocimientos; 2) llenar vacantes con personal superior y 3) mantener la posibilidad de contratar personal externo. Esta política constituye una gran responsabilidad tanto para el empleado como para el empresario.

⁷⁷ *Ibid.*

El agricultor debe comunicar las vacantes y mantener reuniones para desarrollo del personal con los trabajadores interesados. Los empleados deben tomar la iniciativa y aguzar sus conocimientos para aumentar sus oportunidades de ascenso.

Una empresa agrícola selecciona aspirantes altamente calificados para todos sus puestos. Las vacantes se anuncian dentro y fuera de la empresa agrícola y se contrata al mejor candidato para el puesto. Los empleados que se crean capacitados pueden presentar su solicitud, obtener descripciones del puesto y entrevistarse con los supervisores u ocupantes.

Mientras los empleados pueden prepararse mejor para postular un puesto que les interesa, los administradores tienen la posibilidad de contratar al mejor candidato mediante un cuidadoso proceso de selección.

En algunos casos, los empleados desean progresar en su trabajo pero no hay vacantes para un ascenso. ¿Qué hacer cuando un tractorista desea ser ascendido pero no hay una vacante apropiada? ¿Cómo mantener contento a un excelente ordeñador cuando no se necesita otro encargado de inseminación artificial a menos que se vaya el titular?

A veces los trabajadores creen que los ascensos son la única manera de demostrar éxito en su carrera⁷⁸. Y algunos empresarios creen, también, que la única manera de recompensar a los buenos empleados es ascenderlos.

Los trabajadores que desean un ascenso muchas veces piden cambios o amenazan con irse a trabajar a otra parte. En estos casos, cuando no es

⁷⁸ **Ibid.**

posible conceder un ascenso, los agricultores pueden brindar un estímulo positivo para que el empleado cambie de puesto.

Otras veces dichas actitudes representan la única solución práctica. Pero, a continuación examinaremos las oportunidades de progreso de los empleados dentro de los puestos que ocupan.

Para encontrar la estrategia apropiada, estas preguntas pueden resultar útiles: 1) ¿Desea progresar el empleado? 2) ¿Desea mayor variedad o responsabilidad? En este último caso, pueden asignarse tareas variadas, lo cual constituye una transferencia, no un ascenso.

Si el empleado lo desea, puede dársele más responsabilidades dentro del mismo cargo mediante: 1) la ampliación de las tareas y 2) el enriquecimiento. En ambos casos, el aumento de responsabilidades debe acompañarse con un aumento de salario.

La ampliación del trabajo habitual es una carga horizontal, o sea, un aumento de trabajo dentro del marco de sus conocimientos y habilidades. El agregar 20 vacas más a un grupo de ordeña o pedirle a un maquinista que coseche no sólo el trigo sino también el cártamo es una ampliación del cargo⁷⁹.

El enriquecimiento del cargo, por el contrario, supone una carga vertical, o sea, un aumento de responsabilidades y decisiones dentro del trabajo.

Un técnico de laboratorio encargado de los cultivos de arándanos puede aceptar la dirección de un programa para educar a su clientela sobre el

⁷⁹ **Ibid.**

momento óptimo para comprar plantas o el cuidado necesario de las plantas adquiridas en el laboratorio. A un encargado del ganado puede asignársele la tarea de escoger sus propios caballos de trabajo y mayor libertad en el cuidado de los animales⁸⁰.

3.9. Traslados y rotación de tareas

Las transferencias y la rotación de tareas son tipos de ampliaciones que suponen el traslado de un puesto a otro de igual responsabilidad. Si bien las transferencias tienen, por lo general, una duración mayor, la rotación de tareas puede significar cambios de trabajo por períodos cortos. Además, algunas rotaciones son cíclicas y suponen el desempeño repetido de las mismas tareas.

En un predio lechero, por ejemplo, los trabajadores pueden formar parte de un ciclo rotativo que comprende la ordeña y la alimentación de vacas y terneros. La rotación de tareas y las transferencias no sólo combaten el aburrimiento sino que permiten una mayor exposición de los trabajadores a diversas tareas. Esto resulta muy útil cuando se produce una ausencia o una vacante.

Los traslados que exigen mudanzas pueden afectar el entusiasmo hacia el trabajo. Un aumento de sueldo o salario puede ser beneficioso. Las mudanzas pueden resultar difíciles en los hogares donde ambos cónyuges trabajan. Algunas empresas que transfieren a sus empleados a otras localidades, pueden ofrecer sus servicios para ayudar al cónyuge a buscar trabajo en la nueva comunidad.

⁸⁰ www.fedecoag.com.gt (24 de noviembre de 2008).

CONCLUSIONES

1. En Guatemala, es una tendencia a implementarse, vía negociaciones colectivas de hecho en algunos pactos colectivos, el escalafón ciego.
2. El escalafón ciego consiste en el procedimiento por medió del cual se debe cubrir una plaza vacante por más de treinta días o definitivamente, por los trabajadores con mayor antigüedad en la categoría requerida.
3. El escalafón ciego ofrece, por otro lado, estabilidad laboral y, por si fuera poco, la motivación en el trabajador, que siendo éste el que acumula más tiempo en la empresa, puede ocupar la plaza vacante, porque llena las calidades.
4. En Guatemala existe una ausencia total de un sistema de ascenso laborales tanto en las leyes como en los reglamentos internos provocados por la libertad de contratación garantizada al patrono.
5. La ausencia de un sistema de ascenso en la legislación laboral guatemalteca afecta el rendimiento laboral de los trabajadores en su proceso productivo.

RECOMENDACIONES

1. El Congreso debe de crear en Guatemala el procedimiento por medió del cual se cubra una plaza vacante por más de treinta días o definitivamente, por los trabajadores con mayor antigüedad de la categoría requerida.
2. Es imperativo que el procedimiento tomado en cuenta para los efectos mencionados, cumpla con brindar estabilidad laboral a los trabajadores, en el pleno goce del principio de tutelaridad del derecho del trabajo.
3. Es necesario que el Estado, por medió del Congreso de la República legisle en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el escalafón ciego, como medió para un trabajador con la suficiente antigüedad en la empresa y especialización para el cargo, sea quien llene la plaza inmediata superior que quede vacante como reconocimiento a su servicio.
4. El Estado de Guatemala por medió del Congreso de la Republica debe legislar una normativa que propicie sistemas de asenso laboral con base en la antigüedad en el puesto de los trabajadores.
5. El Estado de Guatemala a través de Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe desarrollar políticas de asenso laboral que motiven al trabajador en su proceso productivo especialmente en los incentivos que constituyen los asensos laborales.

BIBLIOGRAFÍA

ARÍSTEGUI, Carlos Luis. **Historia de la cultura guatemalteca.** Ed. Universitaria, Guatemala, 1999.

BABAGUELTA, Antonio, **El reglamento de taller.** Ed. PPU, Colombia, 1998.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, **Derecho del trabajo.** Ed. Ariel, Barcelona, España, 2001.

Boletín de la Asociación guatemalteca de Derecho del Trabajo. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Revista del trabajo.**

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Hiliasta SRL, 1993.

CALDERA, Rafael. **La justicia social internacional,** Cuba: Ed. BS, 1973.

CASTELLANOS DAVILA, Randolf Fernando, **Los principios que inspiran al derecho del trabajo, su aplicación en Guatemala.** Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, s.e. 1976.

COUTURE, Eduardo J. **Fundamentos del derecho procesal civil.** Montevideo Uruguay: Ed. De Palma, 1993.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl. **Apuntes de derecho procesal del trabajo.** Guatemala. s.e. s.f. 1997.

DURAND, Paúl y R. Jassaud. **Teorías clásicas de los contratos de trabajo.** (s.E.) New Hapshaire, 2004.

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. **Introducción al derecho de trabajo;** Ed. Vile, Guatemala, 2004.

DE BUEN, Nestor L. **Derecho procesal del trabajo**, México: Ed. Porrúa, 1978.

DEL PINA, Rafael. **Diccionario de Derecho**, México: Ed. Porrúa 11. ed., 1983.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios. 1996.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino, **Derecho laboral colectivo**, Ed. Fénix, Guatemala, 2006.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Guatemala: Ed. Universitaria de Guatemala. 1984.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Contrato de trabajo por tiempo indefinido, a plazo fijo, y para obra determinada**. Guatemala: Boletín de la Asociación guatemalteca de Derecho del Trabajo.1969.

LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho I.**, Guatemala: Ed. Universitaria, 1982.

NAJARRO PONCE, Oscar, **El reglamento interior de trabajo**, Ed. Universitaria, Guatemala, 1992.

PALOMINO RAMÍREZ, Teodosio A. **Derecho penal laboral**, Lima, Perú: Ed. Juris Laboral, 1993

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

REYNOSO, Eleuterio. **Derecho laboral y globalización**, Ed. Heliasta SRL, Buenos Aires, Argentina, 2006.

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

Documentos electrónicos

<http://www.bowdoin.edu/~eyepes/latam/colonia.htm> Guatemala, 17 de septiembre de 2007.

Varios autores, **Biblioteca de Consulta Microsoft Encarta**

Legislación

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, 1985.

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