

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

**INVALIDEZ DE LOS REGLAMENTOS INTERIORES DE TRABAJO, CREADOS
POR EL ESTADO DE GUATEMALA, POR INCUMPLIMIENTO DE LOS
REQUISITOS DE LEY**

HUGO LEONEL MARROQUÍN XIQUITÁ

GUATEMALA, JUNIO 2012

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

**INVALIDEZ DE LOS REGLAMENTOS INTERIORES DE TRABAJO, CREADOS
POR EL ESTADO DE GUATEMALA, POR INCUMPLIMIENTO DE LOS
REQUISITOS DE LEY**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

HUGO LEONEL MARROQUÍN XIQUITÁ

Previo a conferírsele al grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, junio de 2012

**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. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II:	Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III:	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Modesto José Eduardo Salazar Dieguez
VOCAL V:	Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO:	Lic. Marco Vinicio Villatoro López

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

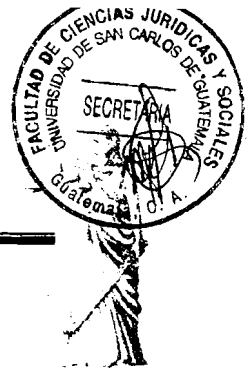
Presidente:	Lic. Cesar Augusto Conde Rada
Vocal:	Licda. María del Carmen Mancilla Girón
Secretario:	Licda. Rosa Orellana Arévalo

Segunda Fase:

Presidente:	Licda. Eloísa Mazariegos Herrera
Vocal:	Lic. Álvaro Hugo Salguero Lemus
Secretario:	Lic. Rodrigo Enrique Franco López

NOTA: "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).

BUFETE JURÍDICO VANEGAS AVÍLA & ASOCIADOS



Guatemala, 20 de Agosto de 2011

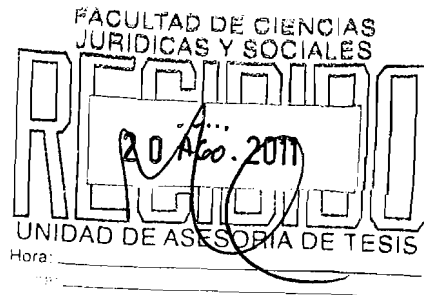
Lic. Carlos Manuel Castro Monroy

Jefe de la Unidad de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Su despacho.

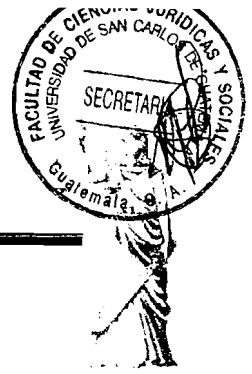


Como asesor de tesis del bachiller **HUGO LEONEL MARROQUÍN XIQUITÁ**, en la elaboración del trabajo intitulado: **INVALIDEZ DE LOS REGLAMENTOS INTERIORES DE TRABAJO, CREADOS POR EL ESTADO DE GUATEMALA, POR INCUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS DE LEY**, me complace manifestar que:

I. *El trabajo de tesis del sustentante, por el contenido científico y técnico que conserva es adecuado para un aporte, porque emplea un amplio contenido jurídico y doctrinario en relación a los Reglamentos interiores de trabajo en el derecho guatemalteco, abarcando sus principales fundamentos y elementos que le dan un perfil vigente, siendo su contenido de actualidad al referirse al tema.*

II. *Los métodos y técnicas que se emplearon para la realización de la presente investigación, fueron acordes para el desarrollo de cada uno de los capítulos, introducción, conclusiones y recomendaciones, para lo cual el sustentante utilizó los procedimientos siguientes: analítico, para establecer las diferencias entre los reglamento de trabajo del sector privado y del sector público; sintético, se empleó en la exposición de los reglamentos interiores que rigen en el sector público; inductivo, en el estudio de casos en los instituciones del Estado, se rigen por reglamentos de interiores de trabajo que no llenan los requisitos legales para su validez. Además, se usó la*

BUFETE JURÍDICO VANEGAS AVÍLA & ASOCIADOS



técnica de ficha bibliográfica, ya que mediante las mismas se recopiló la información sobre el derecho procesal laboral y los medios de impugnación.

III. En mi opinión, de acuerdo a lo expuesto en el cuerpo capitular, la presente evidenció una adecuada redacción lo que permite entender los elementos que se analizan, así como los criterios técnico y jurídico que le dan fundamento a cada argumento y el uso correcto de las reglas gramaticales de acuerdo a lo estipulado por la Real Academia de la Lengua Española.

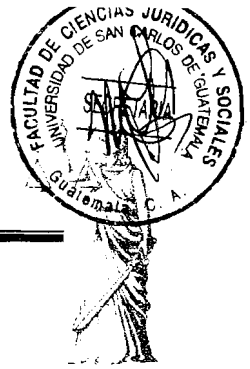
IV. La contribución científica de la investigación es de suma importancia, pues el contenido es de actualidad y estriba en la realidad social vigente que afronta los trabajadores del sector público, que son regidos por reglamentos interiores de trabajo que no cumplen con los requisitos que la ley establece.

V. Los comentarios del trabajo de investigación del sustentante son coherentes a la realidad ya que los mismos, reflejan un adecuado nivel de síntesis, pues se establecieron los elementos centrales que configuran los supuestos teóricos y la reflexión doctrinaria, para fundar y definir los principales hallazgos en torno a cada capítulo realizado y las conclusiones son congruentes a cada uno de ellos.

VI. Por consiguiente, la bibliografía utilizada es la más adecuada en virtud de haber consultado autores nacionales y extranjeros, así mismo, evidencia un apropiado uso de información actualizada.

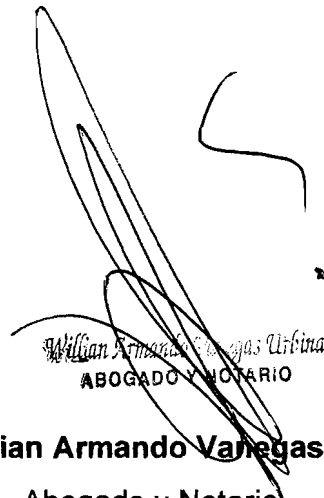
En tal sentido, el producto de la investigación es coherente ya que las conclusiones, recomendaciones y bibliografía se relacionan con el contenido de la misma. En este caso y de manera personal me encargué de guiar a la sustentante, bajo los lineamientos de todas las etapas correspondientes al proceso de averiguación científica, aplicando para el efecto los métodos y técnicas apropiadas para la resolución de la problemática oculta, por lo que me permito dictaminar favorablemente después de haber satisfecho las exigencias académicas de la presente, intitulada: **INVALIDEZ DE LOS REGLAMENTOS INTERIORES DE TRABAJO, CREADOS POR EL ESTADO DE**

BUFETE JURÍDICO VANEGAS AVÍLA & ASOCIADOS



GUATEMALA, POR INCUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS DE LEY del sustentante **HUGO LEONEL MARROQUÍN XIQUITÁ**, pues efectivamente reúne los requisitos de carácter legal, por lo cual, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, de conformidad con el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, para su posterior evaluación por el tribunal examinador, previo a optar el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Sin otro particular, atentamente



Willian Armando Vanegas Urbina
ABOGADO Y NOTARIO

M.A. Willian Armando Vanegas Urbina

Abogado y Notario

Colegiado 9736

Asesor de Tesis

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

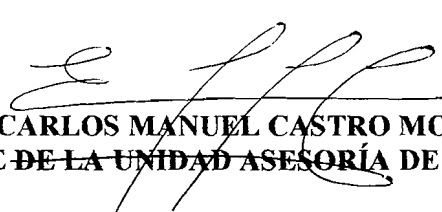
Edificio S- 7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



**UNIDAD ASESORIA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, seis de septiembre de dos mil once.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A): **JORGE LUIS MAYÉN OBREGÓN**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante: **HUGO LEONEL MARROQUÍN XIQUITÁ**, Intitulado: **"INVALIDEZ DE LOS REGLAMENTOS INTERIORES DE TRABAJO, CREADOS POR EL ESTADO DE GUATEMALA, POR INCUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS DE LEY"**.

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 las 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 estime pertinentes".


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORIA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
CMCM/ jrvch.



LIC. JORGE LUIS MAYEN OBREGON
ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, 12 de Diciembre de 2011

Licenciado

CARLOS MANUEL CASTRO MONROY

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Presente



Licenciado Castro Monroy

Atentamente me dirijo a usted para hacer del conocimiento de la unidad de tesis a su digno cargo, y ateniendo al nombramiento que se me hizo como revisor de tesis del bachiller **HUGO LEONEL MARROQUÍN XIKUITÁ**, en el tema intitulado **INVALIDEZ DE LOS REGLAMENTOS INTERIORES DE TRABAJO, CREADOS POR EL ESTADO DE GUATEMALA, POR INCUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS DE LEY**, procedo a la revisión del trabajo de investigación de la siguiente manera:

El contenido científico y técnico, del trabajo de tesis del Bachiller **HUGO LEONEL MARROQUÍN XIKUITÁ**, ofrece un estudio documental y legal de gran importancia en el derecho laboral, al estudiar la realidad social vigente que afrontan los trabajadores del Estado de Guatemala, que se rigen por Reglamentos



Interiores de Trabajo, vigentes en las instituciones estatales, que no cumplieron con los requisitos legales para su validez.

En el trabajo de investigación, se aplicó correctamente la metodología y la técnica, utilizando el método deductivo: al desarrollar un análisis histórico de los temas que obran en su contenido, así mismo el analítico: al hacer una adecuada comparación de las diversas teorías y definiciones que se desarrollan a lo largo de su contenido y por ultimo, la técnica bibliográfica, al consultar los estudios y doctrinas de diversos autores nacionales y extranjeros.

El tema es redactado de forma sistemática dando como resultado un trabajo de fácil comprensión en donde se estudian las instituciones relacionadas al tema principal con sus definiciones y posiciones que la orientan, así como la exposición de normas constitucionales, laborales y de derecho comparado, lo que hace de este un documento confiable como fuente de consulta para quien necesite de esta información.

Las conclusiones y recomendaciones, en mi opinión, fueron redactadas de forma clara y sencilla para esclarecer el fondo de la misma, en congruencia con el fondo investigado, por lo cual, las mismas son objetivas, realistas y bien delimitadas, en virtud de lo anterior, es de resaltar que se dio énfasis a las sugerencias y observaciones señaladas.

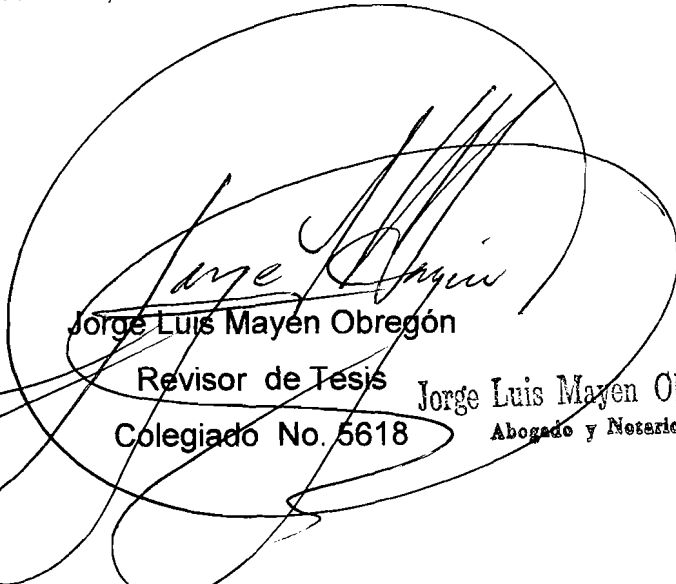
Por lo anterior, apruebo el trabajo de tesis intitulado: **INVALIDEZ DE LOS REGLAMENTOS INTERIORES DE TRABAJO, CREADOS POR EL ESTADO DE GUATEMALA, POR INCUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS DE LEY**, en el sentido que el trabajo de tesis desarrollado por el bachiller **HUGO LEONEL**



**LIC. JORGE LUIS MAYEN OBREGON
ABOGADO Y NOTARIO**

MARROQUÍN XIQUITA, efectivamente cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; por lo que puede ser impreso y discutido como tesis de graduación en examen público.

Sin otro particular, atentamente,


Jorge Luis Mayén Obregón
Revisor de Tesis
Colegiado No. 5618
Jorge Luis Mayén Obregón
Abogado y Notario



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

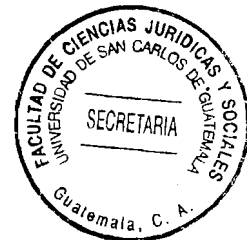
Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala

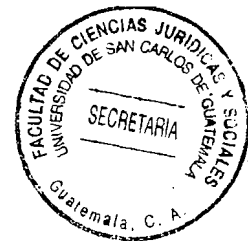
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintitrés de abril de dos mil doce.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de el estudiante HUGO LEONEL MARROQUÍN XIQUITÁ, titulado INVALIDEZ DE LOS REGLAMENTOS INTERIORES DE TRABAJO, CREADOS POR EL ESTADO DE GUATEMALA, POR INCUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS DE LEY. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

LEGM/sllh.





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por iluminarme el camino y permitirme llegar a este día
- A MIS PADRES:** Oscar Marroquín y Custodia de Marroquín como un reconocimiento a sus sacrificios y esfuerzos
- A MI ESPOSA:** María Teresa Izaguirre compañera de mis días, por su amor, comprensión y confianza.
- A MIS HIJOS:** Sucely, Mónica y Leonel razón de mi vida con amor y respeto
- A MIS HERMANOS:** Por su apoyo moral cariño y por compartir su tiempo
- A MI FAMILIA EN GENERAL:** Con mucho cariño y respeto
- A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS:** Por el tiempo compartido y que de una o de otra manera son parte de este triunfo.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1 Noción general del derecho de trabajo.....	1
1.1. Antecedentes y concepto.....	1
1.2. Principios del derecho.....	2
1.2.1. Principios del derecho de trabajo.....	3
1.2.2. Principios generales con gran relevancia en materia laboral.....	13
1.3. Sujetos de la relación laboral.....	18
1.3.1. Trabajador.....	21
1.3.2. Trabajadores con régimen laboral especial.....	24
1.3.3. Patrono.....	27
1.4. Contenido del derecho de trabajo.....	34
CAPÍTULO II	
2.1. Las fuentes del derecho de trabajo.....	35
2.1.1. Generalidades.....	35
2.1.2. Varios sentidos de la frase fuentes del derecho.....	36
2.1.3. Clasificación.....	38
2.2. Fuentes del derecho laboral.....	41
2.3. Formación del derecho de trabajo.....	41
2.4. Consecuencias.....	42
2.5. Como se clasifican las fuentes en el derecho laboral.....	43



Pág.

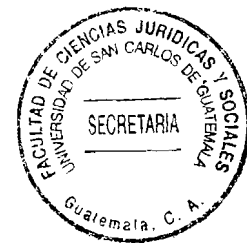
2.6.	Estudio sobre las manifestaciones de las principales fuentes.....	44
------	---	----

CAPÍTULO III

3.1.	El Reglamento Interior de Trabajo.....	49
3.2.	Antecedentes del Reglamento Interno de Trabajo.....	51
3.3.	Dependencia del trabajador.....	53
3.4.	Reglamento Interno en Guatemala.....	55
3.5.	Proceso de Homologación.....	59
3.6.	Efectos que produce el Reglamento Interno de Trabajo.....	62
3.7.	Clases de reglamentos interiores de trabajo.....	63
3.8.	La Inspección General de Trabajo en el reglamento interior de trabajo.....	64

CAPÍTULO IV

4.1.	Análisis de la Norma que Regula el Reglamento Interno de Trabajo.....	71
4.1.1.	Análisis del Artículo 59 del Código de Trabajo.....	71
4.2.	Consideraciones doctrinarias de la naturaleza jurídica del Reglamento Interno de Trabajo.....	72
4.2.1.	Generalidades.....	73
4.3.	Propuesta de reforma al Código de Trabajo.....	80
	CONCLUSIONES.....	83
	RECOMENDACIONES.....	85
	BIBLIOGRAFIA.....	87



INTRODUCCIÓN

El Reglamento Interno del Trabajo, es una institución del derecho laboral, que se origina durante la época de la Revolución Industrial, constituyéndose desde ese entonces en una fuente de derecho laboral. En la actualidad esa normativa es positiva, ya que el Código de Trabajo de Guatemala, lo contempla como de observancia general a la parte empleadora, sea ésta privada o pública, siempre que cuente con diez o más trabajadores. Dentro del proceso de elaboración y autorización, se ha previsto en la ley que exista una homologación por parte de la autoridad administrativa, el cual se considera indispensable para su aprobación y posterior publicidad.

La presente investigación se enfoca en entidades o instituciones del Estado guatemaltecas, en las cuales, en su mayoría tiene aplicación la Ley de Servicio Civil o en el caso de algunas otras el Código de Trabajo, debiendo cumplir cada una de ellas con la norma establecida en la ley laboral respecto a que cada Institución debe tener un Reglamento Interior de Trabajo, instrumento legal que debe contener la regulación de las normas a que se deben sujetar el empleador y sus trabajadores, con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo, atendiendo a reglas de orden técnico y administrativo, de higiene y seguridad laboral, así como de prevención de accidentes por razón del trabajo.

De no cumplirse el proceso de homologación, se estaría entonces incumpliendo la ley y por otro lado da lugar a que el empleador pueda aplicar normas que son nulas por cuanto no se cumplió con los requisitos de ley.

En el Artículo 59 del Código de Trabajo, se establece la obligación del empleador respecto a que “todo reglamento interior de trabajo debe ser aprobado previamente por la Inspección General de Trabajo, debe ser puesto en conocimiento de los trabajadores con 15 días de anticipación a la fecha en que se va a comenzar a regir...”



Al respecto la Ley de Servicio Civil en el Artículo 28 establece que todo reglamento de personal de cualquier dependencia del Estado afectado por la ley, debe ser sometido al Director de Servicio Civil y aprobado por la Junta Nacional de Servicio Civil, siendo nula ipso jure toda norma que no cumpla con tal requisito. En tal virtud ambas instituciones ya sea el Ministerio de Trabajo o la Oficina Nacional de Servicio Civil, actúan como ente que autoriza administrativamente el Reglamento Interior de Trabajo

En nuestros días, no se le da la importancia debida al Reglamento Interior del Trabajo, cuando es este una fuente del derecho de trabajo por ser una ley de aplicación dentro de la Institución, de la cual devienen obligaciones y derechos para los empleadores y los trabajadores. Tal es el caso, de entidades públicas en las que se ha autorizado y aplicado reglamentos interiores de trabajo no homologados, en algunas otras, ni siquiera se cuenta con un Reglamento Interior actualizado.

El presente trabajo se estructuro en IV capítulos, el primero destinado a definir las nociones generales del derecho laboral, antecedentes y concepto, y sus principios; luego, en el capítulo II se desarrollan las fuentes del derecho de trabajo; en el capítulo III se destina al desarrollo del Reglamento Interior de Trabajo y finalmente en el capítulo IV se hace un análisis de de la norma que regula el Reglamento Interior de Trabajo.



CAPÍTULO I

1. Nociones generales del derecho de trabajo

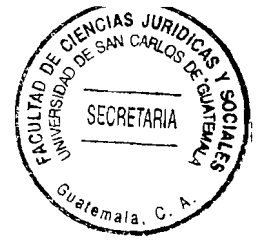
El Derecho de Trabajo es una rama del derecho cuya finalidad principal es regular las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo que se refiere al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral.

1.1 Antecedentes y concepto

El Derecho Laboral es el resultado de los aportes de muchos sectores sociales. Al final, no le quedó más remedio a los gobiernos que acceder a las demandas de los trabajadores, iniciándose así el intervencionismo del Estado, en la regulación de las relaciones entre obreros y patronos.

Poco a poco el trabajador que presta sus servicios subordinadamente ha pasado de ser un esclavo en la Edad Antigua, un siervo de la Edad Media (conocido también como el *siervo de la gleba*), a un sujeto con derechos y libertades en la actualidad. El derecho ha venido a regular condiciones mínimas necesarias para una estabilidad social. Las revoluciones Rusa y Mexicana de 1917 comenzaron una tendencia mundial a que los trabajadores reivindicaran sus derechos; sin embargo, en el resto del mundo, no es sino hasta después de la Segunda Guerra Mundial que se reconocen los derechos modernos de los trabajadores, a saber: el derecho a la huelga, el derecho al trabajo, el derecho de sindicación y a la negociación colectiva.

El surgimiento de las primeras leyes laborales data desde la segunda mitad del siglo XIX, pero no es hasta el año del 1919 donde esta nueva rama del derecho adquiere su acta de nacimiento con el Tratado de Versalles que pone fin a la Primera Guerra



Mundial, donde nace el Derecho del Trabajo como una rama autónoma con reglas, instituciones y técnicas propias.

Hay definiciones filosóficas, económicas y físicas del trabajo. No obstante, para el Derecho Laboral la que importa es la que rige el trabajo subordinado. La actividad del médico independiente o del artista, u otros profesionales independientes, están fuera del interés del Derecho Laboral. Donde cese la subordinación, cesa la aplicación del Derecho Laboral.

1.2 Principios del derecho

La palabra *principio* deriva del latín *principium*, de *princeps-ipsis -príncipe-*. En tiempos históricos significó "comienzo" y "origen" y, en la época clásica, se usó el plural *principioa-orum*, para designar una norma o principio".¹ El vocablo *principio* también significa "fundamento, origen, razón fundamental sobre la cual se procede".²

En otro sentido, puede entenderse como lo primordial en todo orden de relación: cronológico, lógico y ontológico. Es decir, en los órdenes del *conocer* (principios lógicos), del *ser* (principios ontológicos) y del *obrar* (principios morales, imperativos, reguladores de la conducta). El *principio* es el primer instante del ser, la causa que contiene la razón y explica la verdad, admitida como "fundamento inmediato de sus disposiciones".³

La idea de *principio* denota el origen y desarrollo de criterios fundamentales expresados en reglas o aforismos que tienen virtualidad y eficacia propia, su más pura

¹ Couture, Eduardo J., Vocabulario jurídico, Buenos Aires, Ediciones Depalma, 1976, p. 476.

² Alonso, Martín, Enciclopedia del idioma, 3a. reimpr., México, Aguilar, 1991, t. III, p. 3397.

³ Cabanellas, Guillermo, Diccionario de derecho usual, 9a. ed., Buenos Aires, Heliasta, 1976, t. II, p. 381.

esencia responde a una general aspiración que se "traduce en la realización de su contenido".⁴

1.2.1 Principios del derecho de trabajo

Más que características, se trata de un verdadero conjunto de "normas generales" que subyacen o informan todos los ordenamientos laborales y que cuentan en muchos casos también con un origen derivado de las normas de rango constitucional.

En el Derecho Laboral el Estado se involucra en relaciones privadas protegiendo a la parte más débil de esa relación, precisamente en atención a tal tutela, la ley ordinaria recoge y establece una serie de manifestaciones concretas, elevadas a la categoría de principios generales por la doctrina, que se encuentran entrelazados entre sí por una genérica función tutelar del trabajador. Hoy pareciera apropiado señalar que esa tutela que se reconoce a los principios generales del Derecho Laboral, obedece también al apuntalamiento de un modelo de desarrollo que propugna por relaciones laborales definidas y controladas en contenido y ejecución por el Estado.

Estos principios generales, se encuentran en la base de todo el Derecho Laboral, y son también espacios en los que coinciden muchas legislaciones. Como los principales pueden citarse el principio protector y sus reglas, el principio de la irrenunciabilidad y el principio de la continuidad de la relación; junto a ellos, coexisten también el principio de la primacía de la realidad y el principio de la razonabilidad.

Los principios del Derecho del Trabajo son aquellas ideas fundamentales o líneas directrices, propias o exclusivas de esta rama del derecho, que informan e inspiran directa o indirectamente las normas laborales

⁴ Diccionario jurídico, Madrid, Espasa-Calpe, 1991, p. 793.



Los principios generales del Derecho Laboral tienen, por lo general, dos funciones fundamentales:

Fuente supletoria: cuando la ley deja vacíos o lagunas, y no existe jurisprudencia, uso o costumbre aplicable, los principios de derecho del trabajo entran como suplemento.

Fuente interpretadora: sirven también para interpretar la normativa vigente, cuando esta sea confusa o haya diversas interpretaciones posibles.

a. Principio protector

Un reconocimiento prácticamente unánime establece que la ley laboral tiene como un verdadero principio general la protección del trabajador.

Semejante principio, fundamentado en la génesis misma de las leyes laborales, justifica por sí solo la intervención estatal en la emisión de las normas, en la vigilancia de su cumplimiento efectivo, y en la aplicación específica. Sin embargo, un objetivo adicional también importante, y no expresamente declarado parece ser - como se indicó - el mantenimiento de un modelo de desarrollo que presuponía un mercado de trabajo cautivo y estrictamente regulado.

Respecto a lo primero, cabe señalar que efectivamente la ley laboral tiende a la protección o tutela de la parte más débil de las relaciones laborales. Ese contenido, denominado por la doctrina como el principio protector del Derecho Laboral, contiene como bien se sabe reglas específicas que lo implementan: la interpretación más favorable al trabajador (indubio pro operario), la regla de la condición más beneficiosa, y la regla de la norma más favorable.

La importancia del principio protector es tal, que en realidad se le llega a ubicar por algunos como diseminado en todo el contenido de la ley laboral; trasciende por así decirlo, un ámbito restringido.

En todo caso, se trata de reglas establecidas en protección y/o tutela del trabajador pero también en función de las definiciones efectuadas respecto al comportamiento a que se obliga a los actores del mercado de trabajo, considerando que uno de ellos - el trabajador - es la parte más débil.

Atendiendo a esa amplitud, una manifestación concreta del principio podemos encontrarla en la disposición constitucional que establece la obligación del Estado de "tutelar los derechos de los trabajadores..." (Honduras, Constitución Política, Art.135); y como ya se indicó, en todo el conjunto de normas que constitucionalmente establecen y orientan el contenido del Derecho Laboral.

En cada ordenamiento se define a la legislación laboral una función tutelar a través de un enunciado general, según el cual el objeto principal de la ley es: " armonizar las relaciones entre el capital y el trabajo y se funda en principios que tienden al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores."

Este enunciado general se complementa con la expresa definición del carácter de orden público que corresponde a la ley laboral, y según el cual " a sus disposiciones se sujetarán todas las empresas, establecimientos o explotaciones de cualquier naturaleza que sean existentes o que en lo futuro se establezcan."

Lo que interesa resaltar es que como una regla general la ley laboral se estableció en su concepción original como indudablemente obligatoria para todo el territorio nacional.

De manera mucho más específica, y también como protección de los trabajadores pueden citarse las reglas de aplicación, según las cuales: en caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las normas de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador.

Esa misma regla con algunas variantes, pero siempre como una clara manifestación del criterio de interpretación de las normas en beneficio del trabajador ("indubio pro operario") se encuentra en la mayoría de las restantes legislaciones de los países latinoamericanos: e incluso resolviendo sobre la prevalencia de la ley laboral sobre cualquier otra.

Desarrollan también una función tutelar o protectora todas las disposiciones laborales relativas a derechos básicos del trabajador en materia de jornadas, descansos, salarios, etc., y aquellas normas que establecen prohibiciones u obligaciones, destinadas a regular la conducta de las partes y evitar perjuicios al trabajador.

Como algunas legislaciones en materia laboral, de los países latinoamericanos, de las cuales cabe citar las siguientes:

- El máximo en jornadas de trabajo diurno se encuentran fijadas en ocho horas diarias y entre 44 y 48 horas semanales, la definición de la jornada mixta y los máximos para la jornada nocturna establecidos entre seis y siete horas diarias como máximo y desde 36 horas hasta 42 horas semanales;
- Los períodos mínimos de descanso semanal que se establecen en un día de descanso por cada seis días de trabajo continuo así como el período o períodos de descanso anual (vacaciones).
- La obligación "del pago del salario en moneda de curso legal" (Código de Trabajo de Guatemala, Art. 120); la cual generalmente se acompaña de prohibiciones adicionales en cuanto al pago con vales y fichas que sustituyan la moneda, respecto a pagar los salarios en establecimientos como "cantinas, fondas, tabernas o lugares semejantes..." (Código del Trabajo de Nicaragua, Art. 71), a la inembargabilidad de los salarios mínimos (Guatemala, Código de Trabajo, Art. 96).
- La prohibición de despedir o tomar represalias en contra de los trabajadores con el propósito de impedir que demanden el auxilio de las autoridades encargadas de velar



por el cumplimiento y aplicación de la ley laboral (Costa Rica, Código de Trabajo, Art. 12).

b. Principio de la irrenunciabilidad

Este principio se puede entender como la prohibición legal para que una persona denominada trabajador pueda privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio.

En algunos casos se establece en el ámbito constitucional como parte del contenido laboral, una disposición expresa en cuanto a que "los derechos consagrados en favor de los trabajadores son irrenunciables"; mientras que en otros, como se verá se le enuncia, también expresamente, en la propia ley ordinaria.

En todo caso, relacionado con la naturaleza de orden público que se reconoce a las normas laborales, encontramos la más conocida y unánime expresión del principio de irrenunciabilidad, en aquellas normas conforme a la cuales no sólo no se admiten las renunciaciones que los trabajadores formulen a las disposiciones que les favorezcan, sino que en caso de producirse las mismas se reputan como absolutamente nulas.

En ese sentido no sólo se declara en la ley ordinaria que "los derechos...son irrenunciables." (Nicaragua, Código de Trabajo, Art. 7), sino que toda renuncia, disminución o tergiversación de esos derechos se declaran "*nulos ipso jure*" (Honduras, Código de Trabajo, Art. 2 inciso 3). Una función tutelar inherente al principio de irrenunciabilidad, deviene según ese enunciado como incuestionable.



c. Principio de estabilidad laboral

En general el derecho a la estabilidad laboral consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido.

Dentro del contexto jurídico es importante recalcar que "La Estabilidad Laboral", ya que es el fundamento esencial de la relación jurídica laboral que se deriva de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Para obtener este logro, exige al trabajador el cumplimiento de los requisitos que fija la ley y para garantizar al trabajador y al empleador en sus mutuas obligaciones y derechos, es indispensable se plasme en la realidad la responsabilidad y esfuerzo del Estado y de la sociedad económicamente activa, conservando y creando fuentes de trabajo.

La Estabilidad Laboral, se determina en dos aspectos, el económico y el laboral para el trabajador, afirma que "todo hombre ha de trabajar para obtener la subsistencia"; esa ley de la naturaleza se esfuerza con el mandamiento divino "Génesis III-19) "comerás el pan con el sudor de tu frente". Se dice por los tratadistas que, trabajo, para el Derecho Laboral es la prestación realizada a otro mediante un contrato o acuerdo tácito de voluntades, a cambio de una remuneración por tal concepto y en situación de subordinación y dependencia.

El derecho de estabilidad laboral garantiza al trabajador permanencia en el empleo, por cuanto le da derecho a conservar su puesto indefinidamente mientras sea plenamente capaz de laborar, se incapacite o alcance el derecho a la jubilación, siempre que no medie faltas graves cometidas por el trabajador, hechos que, de acuerdo a la ley, otorgan al empleador el derecho de despedir al trabajador por causa justa o en casos que devengan circunstancias que traigan consigo la crisis de la empresa.



La estabilidad laboral la podemos definir como “el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en especialísimas circunstancias”. También se define como Estabilidad Laboral “el derecho del trabajador a conservar su puesto durante toda la vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiera el derecho de su jubilación, a no ser por causa taxativamente determinada”.⁵

Garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que es medio indispensable de satisfacción de necesidades del núcleo familiar, garantiza los ingresos de la empresa, por cuanto un personal adiestrado y experto, al mismo tiempo integrado y con la mística hacia la empresa, brindará índices satisfactorios de producción y productividad, redundando no solo en beneficio del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo orgánico-económico-social, con logros a la obtención de la armonía, la paz social y laboral.

La estabilidad laboral tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador y sólo por excepción de la del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación, de la que se desprende que la estabilidad constituye un derecho para el trabajador que, por supuesto, le exige el cumplimiento de las obligaciones inmersas a la naturaleza del contrato de trabajo. No constituye un derecho del empleador porque significaría retornar a etapas superadas de trabajo forzoso.

El sentido de la estabilidad es proteger al trabajador de los despidos arbitrarios. A través del régimen de estabilidad se pretende limitar la libertad incondicional del empleador evitando despidos arbitrarios que sumen en caos e inseguridad al trabajador, cuya única fuente de ingreso es su trabajo, conllevando la insatisfacción de necesidades y un estado de angustia de su familia.

5 CABANELLAS, Guillermo, *El Contrato de Trabajo*. Editorial El Ateneo, Buenos Aires Argentina, 1960.



La Carta de la Organización de Estados Americanos, en su Artículo 28, proclama que el hombre, mediante su trabajo, tiene el derecho de alcanzar su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica.

Las constituciones políticas en diferentes países y la legislación en general, son unánimes en consagrar el derecho al trabajo de toda persona, consagración determinada por el Artículo 101 de nuestra Constitución Política.

La finalidad del derecho a la estabilidad laboral⁶ se fundamenta en el derecho al trabajo que tiene toda persona en capacidad de trabajar, por cuanto es a través del trabajo que toda persona alcanza su realización y dignificación, consigue ingresos indispensables para sustentar sus necesidades primarias y secundarias así como de quienes dependen económicamente del trabajador.

Desde el punto de vista social, el trabajador contribuye con su trabajo, a través de la producción y productividad, al desarrollo socio-económico a nivel nacional e internacional.

d. Principio de primacía de la realidad

Este principio significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. Como consecuencia de lo anterior, "la mayoría de las normas que constituyen el Derecho del Trabajo se refieren más que al contrato, considerado como negocio jurídico y a su estipulación, a la ejecución que se da al mismo por medio de la prestación del trabajo."

⁶ PLA RODRIGUEZ, Américo. Los Principios del Derecho del Trabajo. Editorial de Palma, Buenos Aires. 1998.

Este principio significa que en caso de discordancia entre lo que surja de documentos o acuerdos escritos y lo que ocurre en la práctica, se prefiere lo último.

Como hemos venido exponiendo, aceptamos que siendo el contrato de trabajo una relación mutable, se encuentra sujeta a cambios o variaciones que muchas veces no quedan por escrito; de ahí que lo que originalmente se pactó pueda perfectamente variar con el transcurso del tiempo.

También debemos aceptar que el quehacer del hombre en la vida moderna se modifica más rápido de lo que pueden ir variando las normas, contratos o reglas; no podemos por lo tanto hacer depender ese quehacer de formas rígidas y estrictas como son los contratos, y esto es aún más evidente en el campo laboral en el que se conjugan aspectos tan variados como la necesidad de empresa, el desarrollo tecnológico, etc.

De ahí la expresión jurídica de que el contrato laboral es un contrato realidad, el contrato laboral depende más de una situación objetiva (cumplimiento de la prestación de servicios) que de una situación subjetiva. El contrato existe no por el mero acuerdo de voluntades sino de la realidad de la prestación por encima de las formas o acuerdos jurídicos a los que las partes hayan llegado.

e. Principio de razonabilidad

Es un principio bastante general (para algunos no es propio del Derecho del Trabajo, Ej. Gamonal) que establece la idea de lo razonable como criterio interpretativo de aquellas situaciones que es producto de errores, confusiones, de simulación o de fraude es necesario establecer el verdadero alcance de las cláusulas o de las situaciones jurídicas, para no generar arbitrariedades o injusticias que no resulten razonables. Es decir, a través de este principio es posible medir la verosimilitud de una determinada explicación o solución.

Por este principio entendemos la afirmación esencial de que el ser humano en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón.

En el campo del Derecho Laboral la aplicación de este principio actúa en dos sentidos:

1) Sirve para medir la verosimilitud de determinada explicación o solución. En la inmensidad de situaciones en que una persona se coloca al servicio de otra mediante el pago de una retribución existe una infinidad de situaciones equívocas, confusas: son las famosas zonas grises del Derecho Laboral y se refieren a aquellas en las que se requieren un estudio para poder determinar si se trata o no de una relación de trabajo. No en pocas ocasiones se trata de disimular al amparo de formas legales las verdaderas relaciones laborales; el criterio de racionalidad puede servir como criterio distintivo en situaciones límites o confusas en las cuales deba distinguirse la realidad de la simulación.

Este principio parte del supuesto de que el hombre común actúa generalmente conforme a la razón y encuadrado en ciertos patrones de conducta. Las excepciones deben justificarse y probarse especialmente y para descubrir la realidad de las cosas utilizamos los principios que hemos enunciado.

2) También sirve como cauce, como límite, como freno de ciertas facultades cuya amplitud puede prestarse para arbitrariedades.

La esencia misma de la relación de trabajo mediante la cual una persona se pone al servicio de otra durante un lapso de tiempo para que ésta le indique las tareas y le determine la forma en que debe actuar, obliga a ciertos límites elásticos y variados que mantengan ese poder de dirección que posee el patrono dentro de los cauces adecuados

Este poder de dirección de la Empresa que tiene el empleador frente al trabajador requiere de una discrecionalidad en el actuar de éste, pero en aras de esa discrecionalidad no podría aceptarse la arbitrariedad.

El principio de racionalidad tiende a evitar las actuaciones arbitrarias del patrono en la toma de decisiones que involucren el desempeño de las funciones o tareas contratadas con el trabajador.

Este principio tiene gran aplicación en casos de:

- JUS VARIANDI que es la posibilidad que tiene el empleador de variar las condiciones de trabajo dependiendo de las necesidades de empresa, pero sin que ello signifique una arbitrariedad: Debe justificar razonablemente ese cambio.
- PODER DISCIPLINARIO nadie puede negar el poder disciplinario del empleador, pero la medida correctiva debe ser aplicada en proporcionalidad a la falta cometida, actuando razonablemente.

1.2.2 Principios generales con gran relevancia en materia laboral

a. Principio de igualdad de trato

El principio de igualdad ante la ley puede formularse como "el sometimiento de todas las personas a un mismo estatuto jurídico fundamental para el ejercicio de sus derechos y para el cumplimiento de sus deberes."

b. Principio de no discriminación

El principio de no discriminación está estrechamente vinculado al principio de igualdad, toda vez que él asegura la plena vigencia del principio de la igualdad al excluir o prohibir toda diferenciación, preferencia o exclusión que se fundamente en criterios objetivos y razonables.



c. Principio de la buena fe

En su concepción objetiva, el principio de la buena fe "conlleva un modelo de conducta social que la ley exige a las personas conforme a un imperativo ético dado, dentro del marco de la relación contractual." Dicho de otra forma, a través de este principio general se "impone un modelo o arquetipo de conducta social basado en la rectitud y honradez.

Esta norma exige un determinado comportamiento a ambas partes de la relación de trabajo: empleador y trabajador. La buena fe por lo tanto no es una norma sino un principio jurídico fundamental, es algo que debemos admitir como supuesto de todo ordenamiento jurídico. Fluye de múltiples normas aunque no se le mencione expresamente.

Recuérdese que la relación de trabajo no se limita a unir a dos sujetos para lograr fines meramente económicos, no crea derechos y obligaciones meramente patrimoniales, sino también personales. Se exige la confianza recíproca, para el debido cumplimiento de esas obligaciones se exige que las partes actúen de buena fe.

Se refiere a la conducta que debe mostrarse al cumplir realmente con su deber, supone una actuación ejecutada en forma honesta y honrada.

No basta el dicho de la persona pues, si ello fuera así, estaríamos dejando al arbitrio de la mera subjetividad la determinación de la buena fe sino que deberá analizarse la actuación externa de ese dicho y ver si coincide con las valoraciones vigentes de la comunidad.

El principio de buena fe es una forma de vida, un estilo de conducta que deriva de las dos obligaciones fundamentales de las partes.



d. Principio *In dubio pro operario*

Hace referencia al criterio que debe adoptar un magistrado para seleccionar por un sentido entre los varios que puede dar una norma, cuando es poco clara o si existe alguna duda. El principio dice que deberá ser la interpretación más favorable al trabajador.

Es motivo por el cual el criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir entre los varios sentidos posibles de una norma, el que sea más favorable al trabajador.

Sólo se puede recurrir a este principio en caso de duda, para determinar el sentido correcto cuando una norma o situación engendra en sí misma varios sentidos.

No es posible utilizar el principio para corregir ni para integrar una norma.

De este modo, cuando no exista norma, no es posible recurrir a él para sustituir la voluntad del legislador, ni tampoco para apartarse del significado claro de la norma.

La regla debe ser aplicada en casos de auténtica duda para valorar el verdadero alcance de la norma o de los hechos, escogiendo entre ellos el sentido que más le favorezca al trabajador. No significa ello que pueda ser utilizado para suplir omisiones ni mucho menos para suplir la voluntad del legislador; o el sentido claro y preciso de la norma; o cuando de los hechos no pueda válidamente aducirse la duda.

Bien puede servir esta regla para apreciar adecuadamente el conjunto de los elementos probatorios en razón de que la parte más débil y la que más difícil acceso tiene a las probanzas es el trabajador.

De aquí deriva el problema del "*onus probandi*" ¿a quién corresponde la carga de la prueba?. La posición tradicional sostiene que es a quién efectúa la afirmación del hecho y que sólo cabe apartarse de ello si el legislador estableció presunciones, las cuales suponen una inversión de la carga de la prueba.



e. Principio de norma más favorable

En el caso de que exista más de una norma para aplicar (a diferencia del indubio pro operario, que se trata de más de una interpretación para una misma norma), se optará por aquellas que presente las condiciones más favorables para el trabajador, incluso si la misma es de menor jerarquía entre el ordenamiento clásico de las leyes.

Determina que en caso de que haya más de una norma aplicable, debe optarse por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que corresponda de acuerdo a la jerarquía tradicional de las normas.

Esta regla le otorga un especial matiz al Derecho del Trabajo, pues rompe con los esquemas más rígidos y tradicionales de la jerarquía de las normas; de esta manera, es aceptado, que una norma de inferior categoría sea aplicada en un caso concreto por encima de una contraria de superior categoría; aún más, sin necesidad de normas, si un elemento del contrato privado entre trabajador y empleador es más beneficioso que cualquier norma de rango superior se aplicará la primera.

Este principio encuentra, sin embargo, un límite que es importante señalar y son las exigencias de orden público.

Así, se aplicará la norma más favorable siempre que no exista ley prohibitiva del Estado. Esto existe cuando el bien común exige sacrificios de ventajas aparentes de los trabajadores en general.

f. Principio de la condición más beneficiosa

Hace referencia que nunca se aplicará una normativa que signifique un retroceso para los beneficios que haya adquirido un trabajador. Se considera la condición más beneficiosa como un bien incorporado al contrato de trabajo del individuo. Este principio

entiende que, cualquier modificación a las normativas, debe ampliar, y no reducir los derechos del trabajador.

Este es el principio sobre el cual desarrolló la disciplina del Derecho del Trabajo, luego la doctrina fue abriéndose paso y se crearon otros principios, que complementarían al primero para su mejor aplicación e Interpretación.

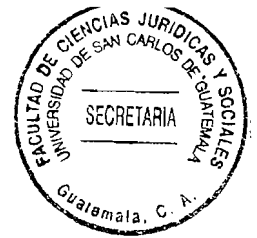
Constituye el criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador.

Esta regla supone la existencia de una situación más beneficiosa anterior, concreta y determinada, que debe ser respetada en la medida que sea más favorable. Así, si una condición más beneficiosa ha sido otorgada provisionalmente, con vida limitada en el tiempo, no puede ser invocada.

Debemos diferenciar dos situaciones:

- 1) aquellas que surten efectos legales y que por lo tanto son jurídicamente exigibles en cuanto a su cumplimiento, ya que se convierten en fuente de derechos subjetivos.
- 2) las que se otorgan por la mera liberalidad del patrono sin crear derecho subjetivo alguno, por no ser la voluntad del mismo, suelen estar sujetas al previo cumplimiento de requisitos necesarios para el otorgamiento.

Esto está íntimamente ligado con lo que denominamos "derechos adquiridos" de los trabajadores, según los cuales, si una determinada situación ha sido dada conscientemente por el empleador por el transcurso de un tiempo razonable y ésta ha ingresado a su patrimonio, se reputarán como parte integral del contrato individual de trabajo y no podrán ser disminuidas por norma alguna aunque la misma sea de superior rango.



g. Principio de justicia social

Éste principio se integra con los deberes de colaboración y solidaridad que impone las obligaciones genéricas de las partes.

Este principio permita agregar el derecho natural en el derecho positivo.

h. Principio de equidad

Este principio apalanca la humanización en las decisiones para conducir hacia aquello que mejor responda a la vigencia de la justicia en el caso concreto.

i. Gratuidad de los procedimientos judiciales y administrativos

De manera de facilitar al trabajador el pleno ejercicio de sus derechos, la ley de contrato de trabajo le asegura el beneficio de gratuidad en todos los procedimientos como por ejemplo facilitarle el servicio de telegrama o carta documento, de acuerdo a lo dispuesto por la ley.

1.3 Sujetos de la relación laboral

En términos generales, la relación de trabajo establece un vínculo jurídico entre una persona que realiza un trabajo y la persona en cuyo beneficio es realizado ese trabajo a cambio de una remuneración, bajo ciertas condiciones establecidas en la legislación.

Los factores más usuales para calificar la prestación del trabajador en el marco del contrato de trabajo son, por tanto, dependencia y subordinación o trabajo realizado bajo



la dirección, autoridad, supervisión o control del empleador, o dadas por cuenta de éste.

Los sujetos de la relación laboral son los trabajadores, considerados individual o colectivamente, y el empleador.

Actualmente se han excluido de su empleo en el léxico jurídico-laboral términos anacrónicos referidos a "obreros" o "patrones", que marcan líneas ideológicas. Por otro lado, no resulta del todo adecuado denominar empresario al empleador. Se reserva esta última expresión a quienes han montado una empresa, y que puede o no tener

trabajadores en relación de dependencia, por lo que resulta equívoca para hacerla un elemento determinante de la relación de trabajo.

Las relaciones laborales son los vínculos que se establecen en el ámbito del trabajo, por lo general, hacen referencia a las relaciones entre el trabajo y el capital en el marco del proceso productivo.

En las sociedades modernas, las relaciones laborales se encuentran reguladas por un contrato de trabajo que estipula los derechos y obligaciones de ambas partes. Por ejemplo, el contrato laboral señala que un trabajador accederá a una indemnización si es despedido sin causa justificada.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que las relaciones laborales pueden ser individuales o colectivas. Las relaciones laborales individuales son las que un trabajador aislado establece con su empleador o su representante de forma directa. En cambio, las relaciones laborales colectivas son las que establecen un sindicato en representación de los trabajadores con una empresa u organización patronal.

Las relaciones colectivas surgen para minimizar la situación de dependencia y subordinación entre el trabajador y el empleador. El sindicato tiene más poder para imponer sus condiciones y conseguir una relación laboral justa y equitativa.

Las relaciones entre organizaciones de empleadores y de trabajadores, entre si o con el Estado como intermediario, se conoce como dialogo social. Estas relaciones laborales se basan en el principio del tripartimos, que supone que las cuestiones más importantes vinculadas con el empleo deben resolverse entre las tres partes principales aplicadas; el Estado, el capital y el trabajo.

Las relaciones internacionales de trabajo, por otra parte, surgen en 1919, cuando se forma la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Su función es canalizar las relaciones entre los Estados, las organizaciones de trabajadores y las de empleadores.

Para que exista relación de trabajo es indispensable que confluyan tres elementos:

- Prestación personal del servicio

Esto implica la realización de una labor por parte de una persona natural a otra que puede ser natural o jurídica. Significa que el trabajador debe realizarlo por sí mismo. Lo anterior se denomina prestación personal del servicio, sin ayuda de ninguna otra persona y sin que el trabajador contratado pueda ser sustituido por otro.

La excepción a esta regla se presenta en el trabajo a domicilio, en el cual la labor se realiza fuera de los talleres o empresas y lejos de la vigilancia directa del empleador. La ley laboral colombiana permite que el trabajador labore “sólo o con la ayuda de miembros de la familia”, pero siempre bajo las normas de un contrato de trabajo. Cuando no existe prestación personal del servicio, no podemos hablar de contrato de trabajo.

- Continuada dependencia o subordinación

Es el elemento que tipifica el contrato de trabajo o la relación laboral. Se traduce en la facultad que tiene el empleador para exigirle al trabajador el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, de acuerdo con el modo, el tiempo o la cantidad de trabajo, y a imponerle reglamentos. Esta facultad debe mantenerse en todo el término de duración



del contrato, todo lo anterior sin que afecte los derechos mínimos fundamentales de los trabajadores, consagrados en la Constitución Política y en los tratados y convenios internacionales, Código de Trabajo y leyes profesionales.

- Remuneración o Salario

Es el tercer elemento necesario para determinar la existencia de un contrato de trabajo y consiste en la retribución por el servicio prestado. La ley no concibe un contrato de trabajo gratuito para el trabajador. El salario es la remuneración o pago por la labor desarrollada por el trabajador.

1.3.1 Trabajador

Podemos definir como trabajador o trabajadora, que es una persona que con la edad legal suficiente, y de forma voluntaria presta sus servicios retribuidos. Cuando no tiene la edad suficiente, se considera trabajo infantil. Si no presta los servicios de forma voluntaria, se considera esclavitud o servidumbre.

Estos servicios pueden ser prestados dentro del ámbito de una organización y bajo la dirección de otra persona física o persona jurídica, denominada empleador o empresario; o bien como trabajador independiente o autónomo.

El Estatuto de los Trabajadores configura al trabajador como sujeto del contrato de trabajo y lo será “quien voluntariamente preste sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”.

La actividad ha de ser libre o voluntariamente prestada. La actividad ha de ser retribuida. La retribución del trabajo recibe el nombre de “salario”, por devengarse

regular y progresivamente. La generalidad de los ordenamientos jurídicos parte de la noción de trabajo dependiente como objeto regulado por el derecho del trabajo.

Las tradicionales profesiones liberales, incluso cuando se encuentren en situaciones consideradas como de subordinación, se excluyen del ámbito laboral. Es definitiva, a efectos de la consideración de una relación como laboral, la existencia de un control sobre el resultado.

El presupuesto de la ajenidad es el de mayor significación histórica e indudable trascendencia práctica a la hora de determinar el concepto de trabajador. Para su determinación se sostienen varios criterios:

- a) Tesis de la ajenidad en los frutos, es decir, los frutos del trabajo son atribuidos inicial y directamente a persona distinta de la que ejecuta el trabajo.
- b) Tesis de la ajenidad de los riesgos. Desde esta perspectiva, en el trabajo por cuenta ajena se exigen tres características esenciales:
 1. Que el coste del trabajo corra a cargo del empresario.
 2. Que el resultado del trabajo se incorpore al patrimonio del empresario.
 3. Que sobre el empresario recaiga el resultado económico favorable o adverso, sin que el trabajador se vea afectado por el mismo.

De todas formas cuando se colectivizan los intereses profesionales de un grupo numeroso de trabajadores en una situación determinada, estos suelen conseguir su inclusión en el ámbito laboral.

Exclusiones e inclusiones.

Las inclusiones básicas que quedan dentro del ordenamiento laboral son las siguientes:

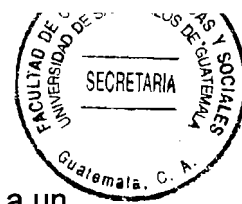
- a) El trabajo a domicilio.



- b) Las relaciones laborales de carácter especial.
- c) Actividades sometidas a regulaciones específicas.

Las exclusiones básicas son:

- a) La relación del servicio de los funcionarios públicos que se regulará por el Estatuto de la Función Pública, así como la del personal al servicio del Estado, las corporaciones locales y las Entidades Públicas Autónomas, cuando dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias.
- b) Las prestaciones personales obligatorias, por no ser voluntarias.
- c) La actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revisten la forma jurídica de sociedad, siempre que su actividad sólo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo.
- d) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad
- e) Los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los realizan.
- f) La actividad de las personas que intervienen en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, siempre que queden personalmente obligados a responder del buen fin de la operación, asumiendo el riesgo y ventura de la misma.
- g) El trabajo autónomo.
- h) En general todo trabajo que se efectúe en desarrollo de relación distinta de la mencionada. También se excluyen los transportistas autorizados con vehículo propio.



El Código de Trabajo, regula que trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

1.3.2 Trabajadores con régimen laboral especial

La relación de trabajo es un género que comprende numerosas especies, muy diferentes entre sí, pero todas subsumibles dentro del género. El Estatuto de los Trabajadores parte de la distinción de unas relaciones laborales comunes y otras de carácter especial. El régimen jurídico de las relaciones laborales especiales supone la exclusión de la legislación laboral común. La diferencia de régimen jurídico no puede entenderse discriminatoria, al hallarse su justificación en las especiales características de los trabajos que se contemplan.

Altos cargos.

El Estatuto de los Trabajadores incluye entre las relaciones laborales de carácter especial la del personal de alta dirección. La especialidad radica en que la buena fe y la recíproca confianza adquieren un carácter particular. Tanto la buena fe como la recíproca confianza generan obligaciones y derechos específicos; estas peculiaridades explican, la posibilidad de extinción del contrato por voluntad del empresario sin alegar causa alguna.

Se considera personal de alta dirección quienes “ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad sólo limitada por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o los órganos superiores de gobierno y administración de la entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad”.

Servicio del hogar familiar.



En esta relación destaca “la íntima, forzosa y continuada convivencia en el limitado espacio del hogar familiar de tal forma que la prestación del servicio tiene un componente especial y subjetivo de mayor importancia que el del resultado del trabajo o la cuantía de la retribución”. La confianza se convierte en elemento fundamental de la relación de trabajo y en una exigencia del funcionamiento de ésta.

Penados e instituciones penitenciarias.

Las normas penitenciarias prevén diversas modalidades de trabajo, según persiga fines de formación, de tratamiento, de atención a los servicios del establecimiento o en general, de producción para el mercado. Se rigen por las normas del Derecho Penitenciario.

Deportistas profesionales.

Se consideran deportistas profesionales “quienes en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dedique voluntariamente a la práctica de un deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de retribución”. Quedan excluidos los deportistas aficionados.

Singularidades que presenta esta regulación especial:

- Los contratos serán necesariamente temporales y su duración habrá que fijarla obligatoriamente en contrato escrito.
- Admite las cesiones temporales de deportistas profesionales de unos clubs o entidades deportivas a otras computándose el tiempo de cesión como de duración del contrato. Se exige consentimiento expreso del deportista.
- Se admite la extinción por voluntad unilateral del deportista, distinguiéndose si la resolución es causal (derecho a indemnización) o no.



Artistas en espectáculos públicos.

Se entiende por relación especial de trabajo de los artistas en espectáculos públicos “la establecida entre un organizador de espectáculos públicos o empresario y quienes se dediquen voluntariamente a la prestación de una actividad artística por cuenta y dentro del ámbito de organización de aquellos a cambio de una retribución”.

Especialidades de la relación:

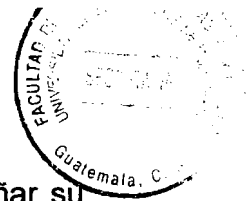
El derecho del artista a la ocupación efectiva, incluidos los ensayos y actividades preparatorias.

- El derecho a la retribución por los ensayos.
- Regulación mediante convenio colectivo de la “situación de disponibilidad” del artista respecto de su empresario y de los desplazamientos y giras, así como de las indemnizaciones por extinción del contrato de duración superior al año.

Agentes y operadores mercantiles dependientes.

El Estatuto de los Trabajadores considera especiales las relaciones “en virtud de las cuales una persona natural, actuando bajo la denominación de representante, mediador y cualquiera otra con la que se le identifique en el ámbito laboral, se obliga con uno o más empresarios, a cambio de una retribución, a promover o concertar personalmente operaciones mercantiles por cuenta de los mismos, sin asumir el riesgo y ventura de tales operaciones”.

Se exige que el contrato de trabajo se haga por escrito y que en él se hagan constar determinadas reglas, en especial el tipo de actividades que debe realizar el trabajador, las facultades que ostenta para actuar en nombre del empresario, y la zona,



demarcación o categoría de clientes en relación a los cuales puede desempeñar su trabajo.

Otras relaciones especiales.

Junto a las anteriores se incluyen las siguientes:

- Estibadores portuarios.
- Minusválidos que trabajen para centros especiales de empleo.
- Personal civil no funcionario dependiente de establecimientos militares.

1.3.3 Patrono

Patrón en el ámbito laboral, es una persona, entendiéndose por tal, tanto las personas físicas o de existencia visible como las jurídicas, que no tienen signos característicos de humanidad pero son entes susceptibles de adquirir derechos y contraer obligaciones, que tienen a su servicio una o más personas físicas o trabajadores, que ponen a su disposición su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración o sueldo. El concepto de patrón surge sobre todo luego de la Revolución Industrial, que creó la actividad fabril, donde los patrones ricos dueños de las fábricas (burgueses) explotaban a sus obreros asalariados.

También se denomina patrón, a aquellos temas o problemáticas que se reiteran en el tiempo. Un patrón de diseño, por ejemplo, abstrae los elementos comunes y recurrentes que ocurren en los ámbitos de diseño, presentando un modelo que ofrece soluciones. Debe ser hecha por un diseñador experto, en lenguaje sencillo, ofreciendo una solución comprobada. Debe asignársele un nombre y debe presentar una estructura realizada mediante una representación gráfica donde se destacan sus elementos y sus relaciones constitutivas.

Un patrón de conducta, aplicado a la criminología es la reiteración de delitos cometidos de modo similar, que se espera se reiteren.

Son también patrones los integrantes de un Patronato, los modelos que se usan para confeccionar cosas similares, como por ejemplo, usa este vestido como patrón para hacer otro similar, el que comanda una embarcación, el locador del inmueble que alguien alquila, la planta sujeta a un injerto, y en economía el valor referente para asignar a las monedas su cotización (patrón oro).

El Código de Trabajo, guatemalteco regula en el Artículo 2, que patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo. Sin embargo, no quedan sujetas a las disposiciones de este Código, las personas jurídicas de derecho público a que se refiere el Artículo 108 de la Constitución Política de la República.

Clasificación de patronos

a. Privado

Es la persona ya sea natural o jurídica que contrata los servicios de uno o más trabajadores para que trabajen para él, obligándose a retribuir o pagar por la actividad que le realizan, este tipo de patrono debe regirse por el Código de Trabajo a diferencia del patrono del sector público ya que este último se rige por la Ley de Servicio Civil en primer grado.

Artículo 14. Del Código de Trabajo, regula: "El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la república, sin



distinción de sexo ni nacionalidad, salvo las personas jurídicas de Derecho Público contempladas en el segundo párrafo del Artículo 2º.

Igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contienen este Código, al caso de nacionales que sean contratados en el país para prestar sus servicios en el extranjero.

b. Público

El Código de Trabajo, guatemalteco regula en el Artículo 2, que patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo. Sin embargo, no quedan sujetas a las disposiciones de este Código, las personas jurídicas de derecho público a que se refiere el Artículo 108 de la Constitución Política de la República.⁷

Artículo 108. Régimen de los trabajadores del Estado. Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades. Los trabajadores del Estado o de sus entidades descentralizadas y autónomas que por ley o por costumbre reciban prestaciones que superen a las establecidas en la Ley de Servicio Civil, conservarán ese trato.

Es en la Constitución Política de la República promulgada el 11 de Marzo de 1945, por primera vez, donde aparecen normas conteniendo el mandato de que una ley establecería el estatuto del empleado público, sobre el principio de que los funcionarios y/o empleados públicos están al servicio de la nación y no de partido político alguno.

La regla constitucional establecía, además que dicho estatuto nomaría lo relativo a las condiciones de ingreso a la administración, las reglas de ascenso, las garantías

⁷ Bis



para la permanencia, cesación, suspensión o traslado, deberes de los funcionarios y empleados públicos, recursos contra las resoluciones que los afecten y las formas de su asociación, así como los casos y condiciones en que se reconocería el derecho de huelga a los empleados públicos.

No obstante el mandato de la Constitución Política de la República de 1945, acerca de que debería emitirse una ley que estableciera el estatuto del empleado público, tal cuerpo normativo no fue promulgado durante la época de la vigencia de esa carta fundamental.

La Constitución Política de la República promulgada en 1956, consagraba un capítulo al tema del empleado público y remitía al estatuto de los trabajadores del Estado la regularización de las relaciones entre el Estado y sus trabajadores. A partir de 1956, se dictaron las normas legales de carácter provisional en tanto se emitía el mencionado estatuto.

Tales normas regulaban las relaciones del Estado, de las municipalidades y de las entidades sostenidas con fondos públicos con sus trabajadores, reputando a éstos como aquellas personas que prestaban un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud del nombramiento, contrato o por figurar en las listas de presupuesto o en las de pago de planilla. Se establecían tres categorías de trabajadores del Estado, de las municipalidades y de las entidades sostenidas con fondos públicos: funcionarios públicos, empleados públicos y trabajadores por planilla.

Se contemplaban principios fundamentales que regían las relaciones entre dichos trabajadores y sus empleadores, siendo entre algunos de ellos: la remuneración equitativa, la duración de la jornada, el descanso semanal, las vacaciones anuales, el descanso por maternidad, el derecho a la inamovilidad, la incompatibilidad del ejercicio de dos o más cargos públicos, el otorgamiento de los cargos y puestos atendiendo a los méritos de capacidad y honradez, la ilegalidad de la huelga y de la sindicalización, así como la asignación por cesantía.



En la carta fundamental de 1965, se dictaron normas complementarias mediante las cuales se dispuso, en primer término, que el municipio y las entidades descentralizadas actuaban por delegación del Estado; en segundo, que las relaciones del Estado, de las municipalidades y de las entidades descentralizadas con sus trabajadores se regirían por las leyes especiales, por leyes orgánicas y por sus reglamentos aprobados por el Organismo Ejecutivo; y en tercer término, disponía la forma de plantear las peticiones de carácter económico-social y de naturaleza colectiva, prohibiendo expresamente el procedimiento de huelga y arbitraje.

Ambos cuerpos normativos quedaron derogados al promulgarse la Ley de Servicio Civil contenida en el Decreto 1748 del Congreso de la República del 2 de mayo de 1968, que entró en vigor el 1 de enero 1969, la cual se encuentra vigente actualmente como estatuto de los funcionarios y empleados de la administración centralizada; vale decir, del Organismo Ejecutivo.⁸

La legislación guatemalteca en materia de servicio civil tuvo como fundamento, la Constitución Política de la República de 1965, ya que la misma contenía un capítulo denominado "de los trabajadores del estado". Tales normas sentaron las bases Constitucionales de aquella legislación. Así como por ejemplo, se disponía que la Ley de Servicio Civil dispusiera un sistema técnico, armónico, eficiente y dinámico de la administración pública; que para el otorgamiento de los cargos se atendería únicamente a los méritos de capacidad y honradez, prohibiendo desempeñar más de un cargo o empleo público remunerado, con las usuales excepciones de los puestos en centros docentes o en instituciones asistenciales; prohibía la huelga de los trabajadores del Estado y establecía que el retiro de los empleados públicos sólo podría hacerse por delito, negligencia, ineptitud, mala conducta o incapacidad manifiesta a la función pública.

⁸ Meza Duarte, Eric, *Manual de derecho administrativo*, pág. 268.



Derogada esa carta fundamental y decretada por la Asamblea Nacional Constituyente el 31 de mayo de 1985, la Constitución Política de la República, actualmente vigente, la cual consagra una sección específica a la determinación de las bases constitucionales de la legislación relativa a los trabajadores del estado; contenidos en los Artículos 107 al 117 de dicho cuerpo legal, los cuales resumen los principios constitucionales siguientes:

Los trabajadores del estado están al servicio de la administración pública y nunca de partido político, grupo, organización o persona alguna.

Las relaciones del Estado y de sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por las leyes o disposiciones propias de dichas entidades.

Los trabajadores del Estado o de sus entidades descentralizadas o autónomas que por ley o por costumbre reciban prestaciones que superen a las establecidas en la Ley de Servicio Civil, conservarán ese trato. Los trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas o autónomas que laboren por planilla, serán equiparados en salario, prestaciones y derechos a los otros trabajadores del Estado.

Las entidades descentralizadas del Estado que realicen funciones económicas similares a las empresas de carácter privado, se regirán en sus relaciones de trabajo con el personal a su servicio por las leyes laborales comunes, siempre que no menoscaben otros derechos adquiridos.

Ninguna persona puede desempeñar más de un cargo o empleo público remunerado, con la excepción de cargos docentes y en centros asistenciales si los horarios son compatibles.

Los guatemaltecos tienen derecho a optar a empleo o cargos públicos y para su otorgamiento no se atenderá más que a razones fundadas a méritos de capacidad, idoneidad y honradez.



Conforme a las posibilidades del Estado se revisarán periódicamente las cuantías asignadas a jubilaciones, pensiones y montepíos y cuando un trabajador del estado goce del beneficio de la jubilación y regrese a un cargo público, dicha jubilación cesará inmediatamente, pero al terminar la nueva relación tiene el derecho a que la pensión sea revisada y, si fuere el caso, se le ajuste al último salario devengado.

Las personas que gocen de jubilación, pensión o montepío del estado e instituciones descentralizadas tiene el derecho a recibir gratuitamente la cobertura total de los servicios de la seguridad social.

Las asociaciones, agrupaciones y sindicatos de trabajadores del Estado y de sus entidades no pueden participar en actividades de política partidista.

Se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores del Estado y de sus entidades, de conformidad con la ley, pero en ningún caso deberá afectarse la atención de los servicios públicos esenciales.

Los trabajadores de entidades descentralizadas que no estén protegidos por un régimen de clases pasivas podrán acogerse al estado haciendo las cotizaciones correspondientes.

Los principios constitucionales enumerados anteriormente, revelan una tendencia a ampliar la cobertura de la Constitución Política de la República en materia de servicio civil. Quizá las novedades más notorias sean, en primer lugar, el reconocimiento de derecho de huelga de los trabajadores del Estado y sus entidades que, en la legislación constitucional anterior quedaba expresamente prohibida; en segundo, la equiparación de los trabajadores por planilla al resto de los trabajadores del Estado; en tercero, la posibilidad de las revisiones periódicas de las pensiones para las clases pasivas civiles y la posibilidad de revisar las pensiones a quienes reingresen al servicio de la administración; y por último, el



derecho de los jubilados y pensionados a recibir gratuitamente los servicios médicos de la seguridad social.⁹

1.4. Contenido del derecho de trabajo

Tradicionalmente la disciplina del Derecho del Trabajo se entiende formada por las siguientes partes:

1. Derecho individual del trabajo: que trata de las relaciones que emanan del contrato individual de trabajo entre un trabajador y su empleador.
2. Derecho colectivo del trabajo: se refiere a las regulaciones de las relaciones entre grupos de sujetos en su consideración colectiva, del derecho del trabajo (sindicatos, grupos de empleadores, negociación colectiva, Estado, o con fines de tutela).
3. Derecho de la seguridad social: dice relación con la protección, principal, pero no exclusivamente económica, de los trabajadores ante los riesgos de la enfermedad, accidentes, vejez, cesantía, etc. (seguridad social).
4. Derecho procesal laboral.

⁹ *Ibíd.*, pág. 270.



CAPÍTULO. II

2.1 Las fuentes del derecho de trabajo

2.1.1 Generalidades

Fuentes del Derecho, es todo tipo de norma, escrita o no, que determina la vinculatoriedad del comportamiento de los ciudadanos y de los poderes de un Estado o comunidad, estableciendo reglas para la organización social y particular y las prescripciones para la resolución de conflictos.

El conjunto de las fuentes del Derecho es muy heterogéneo. Sobresale la disposición jerárquica de este sistema, donde la costumbre regirá en defecto de ley aplicable y los principios generales del Derecho se aplicarán en defecto de ley o costumbre, sin perjuicio de su carácter informador del ordenamiento jurídico.

La jerarquía de las fuentes hace que en la llamada pirámide normativa, la cúspide de nuestro Derecho se encuentre ocupada por la constitución, como norma de normas. Bajo ella, rigen las normas que cuentan con carácter de ley formal, mientras que en la base de dicha pirámide hallamos los reglamentos.

Por ley se entiende la norma escrita de carácter general emanada de un Parlamento; la costumbre es la reiteración de conductas aceptadas por la sociedad por gozar de obligatoriedad jurídica; y los principios generales del Derecho son las reglas comunes, muchas veces no escritas, que una comunidad entiende que rigen toda la realidad jurídica y que informan y dan valor a todo el ordenamiento (como la irretroactividad de normas sancionadoras, la defensa de los derechos humanos, la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos o la presunción de inocencia). En nuestro sistema jurídico es fuente del Derecho la jurisprudencia o doctrina emanada de la reiteración de decisiones judiciales en un mismo sentido.



Por otra parte, las distintas ramas del Derecho (civil, penal, administrativo, laboral, internacional...) cuentan con un sistema propio de fuentes. Destaca el caso del Derecho Penal, donde no existe la costumbre y sólo se aplica la constitución y la norma penal con rango de ley orgánica, con el fin de establecer las necesarias garantías de protección de los ciudadanos. En Derecho administrativo, la costumbre juega un reducidísimo papel, limitado a la organización de la sociedad y bienes de comunidades rurales (uso por los vecinos de tierras y montes comunales), a la vez que prima la ley ordinaria, desarrollada por innumerables reglamentos y en materia laboral la costumbre es de vital importancia para aplicación de los derechos.

Además, las fuentes del Derecho pueden emanar de la distinta organización territorial. Cada uno de ellos cuenta con su propio sistema de fuentes y juega con el resto de los ordenamientos de un modo diferente.

2.1.2 Varios Sentidos de la frase “fuentes del Derecho”

La palabra “fuente” tiene un sentido prosaico conocido por todos. Una fuente de agua es el sitio, el lugar “donde brota” el agua. El mismo sentido tiene, aplicado al Derecho: fuente del Derecho es el acto, el órgano, el fenómeno, etc., “donde brota” el Derecho. En este sentido:

“Buscar una fuente de agua es buscar el sitio donde brota a la superficie de la tierra una corriente subterránea; buscar la fuente de una norma jurídica es buscar el punto por donde ha salido de las profundidades de la vida social para aparecer en la vida del Derecho”.

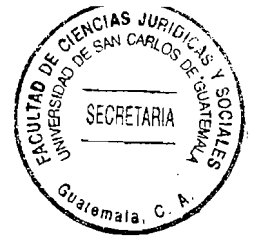
Según Hans Kelsen, en su Teoría pura de Derecho, afirma que la expresión es utilizada para hacer referencia:

- Razón de validez de las normas. En este sentido la norma superior es fuente de lo inmediatamente inferior.
- Forma de creación de la norma. Así el acto legislativo es fuente de la ley; el acto de sentenciar lo es de la sentencia; la costumbre, de la norma consuetudinaria, etc.
- Forma de manifestación de las normas. La constitución, la ley, los decretos serian en este sentido fuentes del Derecho.
- Por último se habla de fuentes como el conjunto de pautas compuesto por valoraciones, principios morales, doctrina, etc., que determina la voluntad del legislador, contribuyendo a dar contenido a la norma jurídica.

Decimos entonces que “fuentes del Derecho” son los hechos, actos, doctrinas o ideologías que resultan determinantes para la creación, modificación o sustitución del Derecho, tanto desde su perspectiva histórica, como de los mecanismos necesarios para la producción de nuevas disposiciones jurídicas que se adecuen a los jueces, los legisladores, los funcionarios administrativos. Inclinando su voluntad en un sentido determinado en el acto de crear normas jurídicas.

Entre las fuentes actuales merece la pena que mencionemos a la Constitución Política de la República, norma y fundamento de todas las demás; la legislación, actividad encomendada al Poder Legislativo que es el hacedor de leyes por antonomasia; y el poder Reglamentario reservado a las Instituciones, para que elabore total o parcialmente los reglamentos de cada ley “sin alterar su espíritu, propósito y razón”. Igualmente son fuentes: Los Consejos Municipales, que elaboran las ordenanzas; los ministerios, que toman resoluciones, etc.

En el plano internacional, la concertación de los países de la comunidad mundial y los organismos internacionales, elaboran los tratados acuerdos, protocolos y patronatos, que, de acuerdo a la normativa constitucional, pueden convertirse en fuentes del Derecho Guatemalteco.



2.1.3 Clasificación:

Son muchas las clasificaciones que se ofrecen de las “fuentes del Derecho”, entre las que podemos citar.

1. Fuentes Históricas y Vigentes.
2. Fuentes Materiales y Reales.
3. Fuentes Formales.
4. Fuentes Directas e Indirectas.
5. Fuentes Principales, Subsidiarias y Auxiliares.

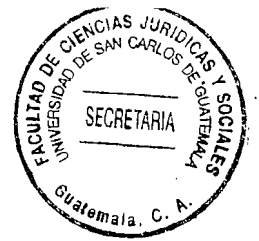
1.- Fuentes Históricas:

Son documentos históricos que hablan o se refieren al Derecho. En la antigüedad estos documentos eran muy diversos (papiros, pergaminos, tablillas de arcilla en las que algunos pueblos estampaban sus leyes y contratos). Se refiere a las fuentes jurídicas según su aplicación en el tiempo. Serán vigentes las fuentes positivas actuales que no han sido derogados por otra ley o el reglamento que no ha sido substituido por otro.

Serán históricas las fuentes que han perdido su vigencia y se sitúan en la historia del Derecho Positivo.

2.- Fuentes Materiales o Reales:

Son los problemas que surgen de la realidad histórica de cada pueblo y que son regulados por el Derecho.



3.- Fuentes Formales:

Se definen por ser “aquellos hechos o actos a los cuales se les atribuye una específica aptitud para crear normas jurídicas. Se considera que la fuentes formales son las mismas directas. Pero, se les da esta denominación pretendiendo aludir a dos aspectos:

- A la fuerza o poder creador, por ejemplo: El Órgano Legislativo.
- A la forma misma de la creación de ese poder, en el ejemplo: La ley.

Para algunos tratadistas solamente la ley es fuente formal del Derecho (Aguilar Gorrondona. Derecho Civil, Personas, 4ta.Edición, Universidad Católica Andrés Bello).

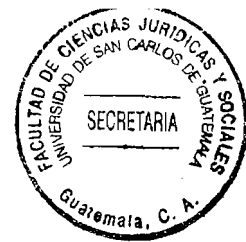
Para otros, las fuentes formales son únicamente: La ley y la costumbre. Este sector doctrinal ha logrado imponer dicha opinión, no obstante, que de acuerdo con la definición, serian también formales: La doctrina y la jurisprudencia. La primera, que es la obra de los estudiosos y la segunda, que es el producto del trabajo en los tribunales.

En el caso de Guatemala, la doctrina y la jurisprudencia forman parte de las fuentes formales.

4.- Fuentes Directas e Indirectas:

a. Directas, cuando encierran en sí las normas jurídicas aplicables (ley, costumbre). Se refiere a las fuentes jurídicas según que estas contengan la norma en sí mismas. Serán directas las que contienen, Verbi Gratia: La Constitución, la ley, los reglamentos, las ordenanzas, etc.

b. Indirectas, cuando, sin contener en sí mismas las normas jurídicas, ayudan a interpretarlas, aplicarlas, producirlas, coadyuvan a su explicación y sirven para su conocimientos. Tales por ejemplo: Jurisprudencia, doctrina, principios generales del Derecho, analogía y equidad.



5.- Fuentes Principales, Subsidiarias y Auxiliares:

Se refiere al orden de importancia de las fuentes jurídicas. Fuente principal, de acuerdo a su acepción será aquella que es más considerable que las demás. Sin embargo, en Derecho debemos usar la expresión como sinónima de fundamental. Es decir, será principal aquella que sirve de fundamento a las demás. Ejemplo: La Constitución y la ley.

Será subsidiaria, según un sector doctrinal aceptado, aquellas que en un momento dado sirven para integrar las lagunas del Derecho o de la ley, por ejemplo la analogía. O aquellas a las cuales se puede recurrir en última instancia para resolver una situación planteada. Por ejemplo: Los principios generales del Derecho. Otros tratadistas dicen que son fuentes subsidiarias "Aquellas que proveen cierto material" para la comprensión de las fuentes principales. Sería el caso de la doctrina y la jurisprudencia. En cambio, la doctrina más generalizada llama auxiliares aquella: fuentes de ayuda o auxilio al jurista como, por ejemplo, el Derecho comparado, la sociología, la psicología y otras ciencias y disciplinas aplicable al Derecho en algunos aspectos.

Es por ello que podríamos señalar que en el Derecho, según la gráfica definición de Stammler, es el querer inviolable, entrelazante y autárquico. Querer significa principio teleológico de acción. El querer jurídico se presenta autárquico porque entraña obligatoriedad. No mera invitación a obrar como los usos y convenciones sociales. Derivase la inviolabilidad de su carácter coercitivo, y obliga, mientras está vigente, a los gobernados y a los órganos del Estado. Tal se concibe la propiedad entrelazante, en la sociedad democrática. Si la norma es irrefragablemente obligatoria y si despliega una fuerza capaz de obtener la observancia generalizada, debe tener un órgano adecuado para conseguirla. Actualmente, tal entidad es el Estado, organización colectiva de un pueblo en unidad de querer y de acción. El Estado, pues, aparece como el órgano del querer unitario y de la fuerza organizada, para hacer valer la norma jurídica contra los deseos individuales anarquistas y las voluntades particulares contrarias a los fines



sociales. La tutela del Derecho es ejercida por el Estado en forma preventiva, cuando pretende impedir la violación de la norma jurídica y en forma represiva, dirigida a constreñir –si todavía es posible- a la ejecución de la norma o a sufrir las consecuencias de la violación. El juez, constatando la infracción, restablece coactivamente el orden alterado en representación de la Sociedad. Esta es la relación entre Derecho y Estado en el momento de la actuación de la norma.

En el Derecho del trabajo es un sector del ordenamiento jurídico general; está integrado por normas en las que se establecen ciertas reglas de conducta que los particulares y los entes públicos han de cumplir.

2.2 Fuentes del Derecho Laboral

Tributan en principio, pues, en la formación del Derecho del Trabajo las fuentes generales o clásicas. Pero por la naturaleza misma del Derecho Laboral el estudio de sus fuentes tiene un carácter práctico más inmediato: buscar de dónde provienen las reglas aplicables a las relaciones a que da lugar la propia existencia del Derecho del Trabajo. En efecto, nos encontramos frente a una rama nueva en formación inspirada en principios totalmente opuestos a los que informan al Derecho común, protectora, foral y en su generalidad conteniendo mandatos de orden público. Bajo estos respectos, el Derecho Social reconoce fuentes diversas y de orden original.

2.3 Formación del Derecho del Trabajo

A causa de estas características "hay contrastes notorios entre los métodos de emanación del Derecho Común y las Fuentes del Derecho Laboral. Hay en primer término, la enorme participación del ejecutivo frente al legislativo. Hay que tener en cuenta, asimismo, la aparición de nuevos protagonistas en la tarea de elaboración de



las normas. A la gran polémica del siglo XIX acerca de sí el Derecho es obra del Estado o del fluir espontáneo del pueblo, acuden nuevos contendientes que se desocupan de las dos facetas iniciales. El Derecho no es obra exclusiva del Estado ni tampoco un reflejo irisado del espíritu del pueblo. El Derecho es obra de la Sociedad, Estado y Pueblo son categorías abstractas, muy generales, que no pueden concentrarse en la asequible, pero complicada tarea de hacer las leyes. También, quizá, a primera vista parecerá que la Sociedad es obra abstracta y que escrito así con mayúscula, su nombre es tan vacía de concreción orgánica como el de Estado o Pueblo. Aparte de que, en último término, habría mucho que pensar en la similitud que guardan dos de las tres figuras del tríptico. Mas, al hablar de la Sociedad, alúdase, no sólo a la reunión global de todos los hombres que conviven en determinada porción de territorio, sino también a los grupos sociales que esos hombres forman entre sí. Grupos sociales que tienen una existencia concreta, tangible, que participan, adelantando conceptos, de un modo directo e inmediato en la elaboración de normas que regulan las relaciones económico-sociales. Son los Sindicatos. Son las Empresas. Son los Colegios profesionales".

2.4 Consecuencias

Con motivo de lo anterior y considerando, además, la naturaleza propia del Derecho Obrero, las conquistas sociales, con la consiguiente aparición de instituciones adecuados a su objeto, las propias relaciones internacionales, las nuevas concepciones filosófico-jurídicas y, en fin, la revisión de los conceptos fundamentales que sobre el Derecho General se viene operando en los últimos años, las fuentes del Derecho Social se ven considerablemente aumentadas con relación a las clásicas.

Por lo mismo, se hace difícil jerarquizarlas y obtener el acuerdo de los tratadistas sobre ellas, porque, si bien algunos las aceptan en su totalidad, otros les niegan su carácter de fuente, disintiendo acerca de su naturaleza jurídica. Tampoco puede exigirse

uniformidad desde el punto del cual deben clasificarse, ni su sanción uniforme por las legislaciones.

2.5 Cómo se clasifican las fuentes en el Derecho Laboral

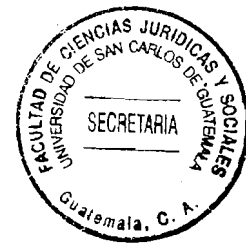
Se hacen las siguientes divisiones más importantes.

Desde el punto de vista de la función que desempeñan dentro del ordenamiento se distinguen:

- a. Fuentes que concretamente crean derecho; como leyes, decretos, reglamentos, contratos colectivos.
- b. Fuentes que contribuyen a aclarar o a suplir un Derecho o una laguna que pueda presentarse: Principios del Derecho de Trabajo, equidad, la costumbre, los usos locales y conforme a los principios generales del Derecho en última instancia.
- c. Fuente intermedia: La jurisprudencia, cuya misión es más bien dar mayor realce a la aplicación concreta de cada una de las fuentes mencionadas.

"Frente a la clasificación anterior podemos afirmar que el Derecho nacido de las fuentes clasificadas en el grupo b, no puede derogar al que tiene como fuente el primero. Así puede resolverse el problema de la jerarquización de las fuentes en términos generales. Entrando a valorizar cada fuente en especial se presentan numerosas dificultades. Pero teniendo en cuenta los principios generales de nuestro Derecho, es posible establecer el siguiente orden de prelación:

- a. Código del Trabajo, con sus leyes complementarias;
- b. Decretos y Reglamentos complementarios del Código;
- c. Reglamento Interno de Empresa;
- d. Contrato individual, y



e. Contrato colectivo.

Razonando con estricta lógica jurídica se llega a la conclusión de "que la reglamentación de cada caso concreto se encuentra más detallada a medida que es menor el rango jurídico de la norma laboral, la que cuanto más elevada contiene disposiciones más generales y amplias, que pueden ser desenvueltas, pero no contradictorias, por las fuentes que les son jerárquicamente inferiores".

2.6 Estudio sobre las manifestaciones de las principales fuentes

La ley: Manifestación primigenia de la voluntad estatal, en la labor interna de formación Del Derecho del Trabajo, la ley, se encuentra en el primer rango dentro del cuadro de las fuentes del Derecho. Debemos entender por tales, no solo las leyes en sentido formal, sino también la serie de Decretos-leyes, dictados en Estados de facto, leyes igualmente por el contenido y reconocimiento y sanción forales. Como fuente, crea directa y concretamente el Derecho, pero dada su alta jerarquía, a menudo aunque no siempre, prescinde de los detalles. En la mayoría de los casos, contiene los principios más abstractos y las disposiciones más generales de la reglamentación del trabajo.

Decretos y Reglamentos complementarios del código. Como la Ley, constituyen fuente interna de origen estatal. Por más abundantes que sean las manifestaciones legislativas, no constituyen hoy día, sino una parte del Derecho social, emanado de los competentes órganos del Estado. Los actos del Poder Ejecutivo son numerosos y son los organizadores de la reglamentación concreta del trabajo. Mediante ellos manifiesta el Gobierno su voluntad social. Si no crean Derecho, al menos lo desenvuelven permitiendo la aplicación práctica de los preceptos legales con carácter general. En efecto, como fuente jerárquicamente inferior y subordinada no pueden dar lugar a obligaciones y derechos distintos a los impuestos o reconocidos por la Ley Laboral.

Es precisamente en la materia social donde la facultad reglamentaria se presenta con toda amplitud en consideración al complejo carácter de las relaciones laborales. Justamente, porque las leyes no pueden prever todos los detalles y circunstancias, se las complementa con decretos reglamentarios como parte integrante de la ley correspondiente. Bajo estos respectos estimamos que la Ley del Trabajo no puede ser interpretada con independencia o abstracción de los actos ejecutivos en ejercicio de la potestad reglamentaria. Contribuyen muchas veces a determinar la verdadera intención del legislador.

Reglamento Interno o de taller. Consiste en la verdadera ley, aplicable a trabajadores concretos, mientras presta servicios dentro de la empresa.

Como institución desconocida en otras ramas del Derecho se discute su naturaleza jurídica.

Contrato Individual. De conformidad con el Artículo 1º del Código pertinente, debe entenderse por "contrato de trabajo la convención en que el patrón o empleador y el obrero o empleado se obligan recíprocamente, éstos a ejecutar cualquier labor o servicio material o intelectual, y aquéllos a pagar por esta labor o servicio una remuneración determinada".

En el Derecho del Trabajo, el contrato no solo es fuente de obligaciones, sino fuente también del Derecho Laboral y en su expresión más tangible: fuente para la aplicación misma del Derecho a un caso concreto.

La realización viva de la Doctrina del Dirigismo Jurídico tiene en el antiguo contrato de "arrendamiento de servicios" su más potente realización.

La intervención cada vez más acentuada del Estado en la vida contractual da fe de ello.

Figuradamente podemos decir, que la redacción de los contratos de trabajo está a cargo del propio legislador por la necesidad en que se encuentran las partes de



respetar estrictamente las disposiciones legales por el dictadas, sin que sea posible interpretarlas como supletorias de las voluntades concurrentes. Así, pues, no cabe duda acerca de que el contrato de trabajo es fuente del Derecho Laboral.

Contrato Colectivo. Como el contrato individual, es también fuente que concreta y directamente crea un Derecho.

En atención a los elementos legales que lo forman se le acostumbra definir como aquel que celebra un Sindicato legalmente constituido con un patrón o empleador o con una asociación de patrones o empleadores y que tienen por objeto la estipulación de cláusulas uniformes para el cumplimiento de las mutuas prestaciones. Corresponde a unas fuentes indirecta concebida por las legislaciones más avanzadas. Caracterizan a un instituto igualmente nuevo, acerca de cuya naturaleza hace muy poco que se dejó de discutir.

Dictámenes de la Dirección General del Trabajo. Tiene por objeto la interpretación del Derecho Social. He aquí otra diferencia entre el Derecho Laboral y la generalidad de las restantes ramas de la Ciencia Jurídica. Un Organismo de la Administración, cuya principal misión consiste en obtener la correcta aplicación de la Ley Laboral y con atribuciones fiscalizadoras, tiene también facultades para señalar el alcance de las disposiciones laborales.

Los dictámenes que evacua de oficio o por consulta de interesados tienen el carácter de una verdadera interpretación auténtica del Derecho, del mismo modo que lo haría el propio legislador cuando de modo propio fija sentido a las expresiones de su voluntad, por la vía autoritaria.

Convenios Internacionales del Trabajo. Se clasifican principalmente en bilaterales y plurilaterales. En principio unos y otros no obligan sino a los Estados contratantes, siendo para los terceros res inter alios acta. Se acepta, sin embargo, que las normas generales reconocidas en los tratados de la mayoría de los países civilizados forman



un Derecho común al que ningún Estado no contratante puede sustraerse moralmente. Las Conferencias Internacionales del Trabajo; han dado nacimiento a los Tratados Colectivos más notorios desde 1919 hasta la fecha. Los órganos creadores de esta fuente están representados por las entidades internacionales del trabajo; papel preponderante tiene en la actualidad el Consejo Económico y Social de las N.U.

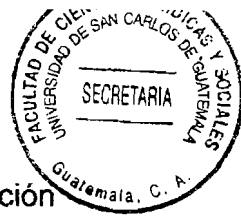
Aunque fuentes especial, los convenios -puesto que no es lo ordinarios generarlo internacionalmente- deben considerarse directamente productores de Derecho. Legalmente suscritos y ratificados, dan lugar al nacimiento del Derecho en forma inmediata.

Jurisprudencia. En Derecho del Trabajo, la jurisprudencia puede emanar tanto de la Corte de Constitucionalidad como órgano de rango constitucional y los órganos de justicia (juzgados, salas y Corte Suprema de Justicia).

Su misión es mas bien dar mayor realce a la aplicación concreta de las fuentes del Derecho. Judicial y administrativa la jurisprudencia, como fuente indirecta, ocupa un lugar destacado entre todas ellas. Es verdad que los jueces no crean Derecho, pues únicamente se dedican a la interpretación en los casos concretos que le son sometidos, pero como no pueden negarse a juzgar por obscura o insuficiente que sea la ley, tienen la facultad de aplicar las leyes análogas o los principios generales del Derecho de Trabajo, llenando así una misión supletoria.

Cuando por una serie de fallos sucesivos se obtiene una interpretación uniforme, la jurisprudencia recibe una aplicación tan firme como la misma ley. La jurisprudencia que se ha formado alrededor del Derecho de Trabajo es, desde un doble punto de vista, una fuente de este Derecho.

Usos y costumbres. Los usos y costumbres han desempeñado en el Derecho del Trabajo un papel similar al que en otras materias jurídicas en formación. Algunas normas tuvieron su primera manifestación en las prácticas industriales. Ellas fueron



impulsadas ciertas veces espontáneamente por los patrones y, otras, por la acción directa y solidaria de los obreros. Determinado número de usos recibió la confirmación del legislador moderno; otros quedaron derogados por su incompatibilidad con los nuevos conceptos tutelares del Estado. En los últimos tiempos, sin embargo, el avance del Derecho, escrito en materia laboral ha hecho perder jerarquía a la costumbre. Justamente en Reglamento de Taller tiene origen en las viejas "costumbres industriales". Los usos desempeñan, con todo, en el siglo XIX un papel preponderante en el Derecho del Trabajo. Parece que después de la abolición del Derecho Antigo, empleadores y asalariados se encontraron bruscamente privados de una abundante fuente de reglamentación del trabajo, originadas principalmente en los Gremios. Espontáneamente con la naturalidad de quien regresa a la casa paterna, se volvieron hacia las normas tradicionalmente observadas, las cuales se habían cristalizado en los estatutos y reglamentos de las usinas. Los Códigos Civiles clásicos aportaron en suficiente apoyo legal al reconocer valor a las costumbres del lugar en lo concerniente a relaciones entre principales y dependientes.

Por causas inversas, según establecimos, la costumbre iba perdiendo jerarquía.

El Derecho Profesional. Como especificamos mas arriba, no todo el Derecho del Trabajo reconoce origen estatal. Existe un Derecho del Trabajo de formación profesional cuyo nacimiento se verifica en la Edad Media y que la Revolución Francesa condena al desaparecimiento más tarde. No estaba en la mentalidad del siglo XIX concebir la concreción de una regla de Derecho por otros órganos de autoridad que el Estado. En virtud del principio de la soberanía nacional, ningún cuerpo debía interponerse entre la nación y sus representantes. Los individuos aislados no podían ser sino sujetos. Pero en la actualidad, el renacimiento de los grupos ha hecho reaparecer la legislación gremial: los pactos colectivos de trabajo se pueden citar como ejemplo.



CAPÍTULO III

3. El Reglamento Interior de Trabajo

3.1.1, Definición

Sobre las normas que rigen internamente las actividades de trabajo, existen discrepancias sobre la aplicabilidad de los reglamentos de trabajo. Es decir, hasta qué punto el reglamento de trabajo obliga a un empleado, sobre todo en las disposiciones que afectan los derechos previamente conferidos (o inclusive que emanan del mismo contrato individual de trabajo).

El Artículo 57 del Código de Trabajo de Guatemala, regula que 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 preparar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo. No es necesario incluir en el reglamento las disposiciones contenidas en la ley.

La doctrina considera que para ubicar al reglamento interior de trabajo en una determinada categoría, es necesario establecer: si en la elaboración del reglamento interno de trabajo participa el personal subordinado laboralmente y el empresario, se está frente a un acuerdo de voluntades de carácter colectivo, es una manifestación que encierra a toda la empresa, por lo que el reglamento de trabajo se encuentra en el Derecho Colectivo de Trabajo.

Ahora bien, si la reglamentación es una manifestación de la voluntad unilateral del empresario, como director de la empresa, un poder normativo que tiene en la acción del contrato de trabajo, el reglamento se localiza dentro del Derecho Individual de Trabajo.

Para el autor español Alfredo J. Ruprecht, el reglamento Interior de trabajo, forma parte del Derecho Colectivo de Trabajo, sea cual fuere su origen, está destinado a reglar las relaciones y actividades de todo el personal, de manera que comparte el mismo carácter que una convención colectiva de trabajo, aunque sus fines sean otros. Su contenido es realmente colectivo, no interesando si emana de un acto unilateral o no del empresario. Además, es una fuente del Derecho de Trabajo.¹⁰

El autor Rouast-Durand, citado en la obra de Ruprecht, considera que el reglamento interior de trabajo figura en la introducción entre las fuentes del Derecho Laboral y en la organización social de la empresa como poder legislativo del empleador.¹¹

Los tratadistas Camerlynck-Lyon-Caen, manifiestan que puede ser considerado como fuente especial del Derecho Laboral si es el producto de la elaboración en común del empresario y sus trabajadores; cuando es el fruto de la voluntad unilateral del empleador, entonces nunca podrá ser estimado como tal fuente.¹²

La corriente actual es dualista, pues considera que el reglamento interior de trabajo se origina en el Derecho Individual y se lleva al Derecho Colectivo, ya no como una potestad unilateral del patrono para crear normas que disciplinen la prestación de los servicios, que determinen la ejecución del trabajo, sino en una regulación en forma colectiva que tomen parte los dos elementos esenciales: patrono y trabajador.

¹⁰ Ruprecht, Alfredo J. **Derecho de trabajo**. Pág. 258

¹¹ Ruprecht, Alfredo J. **Ob. Cit:** Pág. 258 y 259

¹² **Ibíd.**



3.1.2. Denominaciones

Sus denominaciones más comunes y usadas son: Reglamento de taller, Reglamento de empresa, Reglamento de fábrica, Reglamento interno, Reglamento interior, Reglamento interior de taller, Reglamento interior de fábrica, Reglamento de régimen interior y en la mayoría de legislaciones latinoamericanas Reglamento interior de trabajo.

3.2 Antecedentes del Reglamento Interno de Trabajo

Denominado en sus orígenes, como Reglamento de Taller u Ordenanza de fábrica, el reglamento interior de trabajo, se remonta a la Revolución Industrial, ante la imposibilidad de los patronos de controlar a todos los trabajadores y dar ordenanzas personalmente a cada uno. Es en la época del maquinismo durante la cual la producción manual fue aumentando de manera considerable lo que generó la mecanización de la producción, dando lugar a que se tuviera que emitir las órdenes por medio de cartelones a la vista de todos los trabajadores, por lo que se distaron disposiciones de diferente índole para la organización y formas de producción de una fábrica.

Es decir, que el reglamento se hizo necesario para el control, dirección y disciplina de los trabajadores.

Inglaterra fue la cuna de la Revolución Industrial, y uno de los aspectos principales que dieron inicio al "Reglamento de Fábrica" como se le denomina en esa época, fue que en cada fábrica en la entrada se colocaban cartelones que contenían las normas de la empresa para el desarrollo del trabajo que debía realizar cada obrero.

En esta etapa surge el reglamento interior de trabajo como resultado de una necesidad técnica, la empresa se desarrolla, llega a la industrialización y con

indicaciones expresas y permanentes ya impresas en cada sección de la misma; se utilizan más máquinas, materias primas de empleo delicado, creándose las normas adecuadas al manejo de las mismas, de seguridad e higiene.

Es en síntesis, que el origen del Reglamento de Trabajo atiende a diferentes causas, como se mencionan a continuación: Las históricas, derivadas de la revolución industrial; causas técnicas, por la invención de las máquinas; causas jurídicas, por la necesidad de contar con instrumento normativo que permitiera la fijación de condiciones para la prestación de servicios y sociales, para mantener el orden e instrucciones ocasionada por la cantidad del número de trabajadores.

Posteriormente entra el Estado, por medio de las autoridades respectivas a formar parte de este reglamento, en la elaboración y esencialmente en la aplicación que corresponde, apartándose de su concepción primitiva, disposiciones y órdenes relativas a la ejecución del trabajo; pasó a una serie de preceptos normativos de la disciplina interna del establecimiento en la que los trabajadores intervienen, desaparece la unilateralidad patronal, viene el acuerdo de voluntades con recíprocas concesiones y garantías, transformándose en un acuerdo laboral de carácter colectivo.

El reglamento de empresa, como lo denomina Ruprecht, cuenta con importantes antecedentes.

Las ordenaciones gremiales son un remoto precedente del actual reglamento, con todas las salvedades, pero que en lo fundamental, el sentido es análogo. Los empleadores, a semejanza de los señores de la edad media, se habían arrogado el derecho de legislar y de juzgar a sus trabajadores sin más título que ser los dueños del establecimiento donde éstos cumplían sus tareas e imponían sanciones, penas, cesantías y toda clase de castigos; era un verdadero código penal aplicado a los trabajadores.



Estos abusos y la evolución del Derecho de Trabajo en el sentido de la dignificación del trabajo humano, hicieron que el reglamento de empresa fuera perdiendo su carácter penal y se convirtiera en lo que debía ser: una reglamentación de las condiciones en que deben cumplir las tareas en el establecimiento.

El Estado y las fuerzas sindicales fueron los principales factores de la evolución del contenido del reglamento, llevándolo a los límites y alcance que tiene actualmente.

Al estudiar el reglamento interior de trabajo, hay que considerar que se está frente a la primera institución colectiva del Derecho de Trabajo que regula la forma como deben desarrollarse las labores por parte del obrero dentro de la fábrica, surgiendo así la regulación eminente patronal del jefe o propietario del taller o la empresa, como una necesidad imprescindible de la nueva modalidad sociológica que había tomado la antigua corporación con el aglutinamiento de obreros en masa. Dicho estudio requiere algunas condiciones acerca del medio en que opera y los efectos que en la empresa o establecimiento o centro de trabajo produce.

En todo centro industrial o fábrica debe de existir un reglamento interior de trabajo, siendo esa la razón por lo que esta institución es parte integrante del Derecho Colectivo de Trabajo.

3.3. Dependencia del trabajador

La dependencia del trabajador al patrono, le faculta a este para exigir el cumplimiento de órdenes o disposiciones que, sin contravenir las normas jurídicas, deben ser acatadas en cualquier momento, sobre todo en lo referente al modo, tiempo y cantidad de trabajo que el trabajador deba cumplir. Son órdenes necesarias para la correcta administración de una empresa.

Es importante establecer que la dependencia que tienen el trabajador es la “subordinación a un poder mayor”, que implica, laboralmente hablando, una obediencia respecto al patrono y respecto a las disposiciones que de éste emanen relacionadas siempre con el desempeño del trabajo.

Estas órdenes deben estar limitadas, además de las restricciones que la misma ley establece, por la libertad que tiene el trabajador de poder operar o ejecutar su trabajo.

Nuestro Código establece claramente la dependencia del trabajador al empleador, cosa que bajo ningún concepto está en duda, pero que resulta de mucha importancia la relación que este tiene con el tema a tratar.

El Artículo 18 del Código del Trabajo vigente establece que el contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

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

La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales, y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato.

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

Citando al laboralista Guillermo Guerrero Figueroa, señala que “la expresión más importante de esta subordinación o dependencia del trabajador respecto del patrono es el llamado poder de dirección, consistente en la facultad de impartir órdenes o instrucciones durante el curso del contrato para lograr que el trabajador cumpla sus obligaciones posibilitando así la realización de los fines de la empresa, o de la actividad productiva si se quiere, cuales son la producción de bienes y servicios y la distribución e intercambio de los mismos.

Esta facultad o poder de dirección implica, para hacer realidad su ejercicio, la existencia de:

- a) Un poder reglamentario o facultad del patrono para elaborar el reglamento de trabajo;
- b) Un poder disciplinario o facultad de imponer sanciones disciplinarias por faltas de los trabajadores, en caso de que incumplan las órdenes generales o individuales dadas por el patrono”.

El poder reglamentario y disciplinario como expresión del poder de dirección del empleador sobre sus trabajadores tiene su principal proyección en el llamado Reglamento Interno de Trabajo.

3.4. Reglamento Interno en Guatemala

El Reglamento Interno, es el conjunto de disposiciones ordenadas y obligatorias que regulan la vida interna de una empresa en lo que a ejecución o prestación de servicios se refiere, tomando en cuenta fundamentalmente las características y modalidades de la misma. Son disposiciones normativas obligatorias entre trabajadores y patronos vinculados por un contrato individual que regulan el papel de las partes, sobre todo de los trabajadores durante el desarrollo del contrato de trabajo. Es un conjunto de disposiciones que, dictadas por el empresario unilateralmente o de acuerdo con los

trabajadores, a su servicio, contiene las normas necesarias para el desenvolvimiento efectivo de la prestación laboral al fijar las líneas necesarias de los servicios laborales.

En Guatemala, el Artículo 57 del Código de Trabajo lo define como el conjunto de normas elaboradas 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.

Es decir, que el Reglamento de Trabajo en Guatemala es elaborado por el patrono, en donde el trabajador no tiene intervención alguna, lo cual se logra superar únicamente a través de una negociación colectiva.

Es importante destacar que el reglamento debe ser congruente con lo ya fijado por las leyes, reglamentos y pactos colectivos de condiciones de trabajo y contratos vigentes. De tal manera que no puede ser contradictorio a la normativa legal y contractual, por principio de irrenunciabilidad a los derechos que gozan los trabajadores.

Así mismo, en el Artículo 59 de la ley citada, establece lo siguiente: "Todo reglamento interior de trabajo debe ser aprobado previamente por la Inspección General de Trabajo..." de igual manera el Artículo 60 del mismo cuerpo legal, señala: "El reglamento interior de trabajo debe comprender las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa; las relativas a higiene y seguridad en las labores, como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente y, en general, todas aquellas otras que se estimen necesarias para la conservación de la disciplina y el buen cuidado de los bienes de la empresa. Además, debe contener:

- a. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y el período de descanso durante la jornada.

- b. El lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo.
- c. Los diversos tipos de salarios y las categorías de trabajo a que correspondan.
- d. El lugar, día y hora de pago.
- e. Las disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas.

Se prohíbe descontar suma alguna del salario de los trabajadores en concepto de multa. La suspensión del trabajo, sin goce de salario, no debe decretarse por más de ocho días, ni antes de haber oído al interesado y a los compañeros de trabajo que éste indique. Tampoco podrá imponerse esta sanción, sino en los casos expresamente previstos en el respectivo reglamento.

- f. La designación de las personas del establecimiento ante quienes deben presentarse las peticiones de mejoramiento o reclamos en general y la manera de formular unas y otros; y
- g. Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de labores de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores y las normas de conducta, presentación y compostura personal que éstos deben guardar, según lo requiera la índole del trabajo”

Se trata de regular derechos adquiridos anteriormente por un contrato de trabajo o por disposiciones legales (derechos irrenunciables de los trabajadores) con el fin de que la aplicación de estos sea mucho más ordenada y de factible atención por parte de la empresa y los trabajadores.

Esta manera de establecer normas generales de trabajo debe ser entendida como un complemento práctico para la aplicación del contrato individual o, si es del caso, del contrato colectivo suscrito entre las partes.

Es decir, la manera como deben los trabajadores cumplir con la obligación de prestar su trabajo. Es importante determinar que sus disposiciones no son creadoras de nuevos derechos u obligaciones, simplemente reguladoras de las ya convenidas.

Las normas que contiene el reglamento interior de trabajo se pueden clasificar en cinco: Las primeras, son las normas técnicas y administrativas; las cuales comprenden las disposiciones relacionadas con la prestación del servicio, es en donde se plasma la facultad del empleador de la dirección de la empresa, dar instrucciones de orden operativo -uso, manejo y funcionamiento de maquinaria y herramientas-, administrativo -establecimiento de jerarquías, atribuciones y procedimientos-, de comportamiento, - relaciones personales entre compañeros de trabajo, orden en el lugar de trabajo-, en síntesis, que estas normas tienden a ordenar o regular la funcionalidad de la empresa.

Seguidamente las normas de seguridad e higiene; que constituyen la obligación del empleador en proporcionar a los trabajadores condiciones mínimas que protejan la vida y salud del trabajador, cuidando que el lugar en donde se realiza las labores, tenga condiciones salubres que no pongan en riesgo la seguridad o la salud de los trabajadores, normas que tienden a prevenir la ocurrencia de accidentes laborales.

Por parte del trabajador, estas normas generan una obligación para que cumpla con las medidas preventivas por su propia seguridad, ya que de no adoptarlas, podría ser objeto de despido, según Artículo 78 del Código de Trabajo.

Por otro lado, las normas de estímulo o motivación para los trabajadores; los cuales pueden ser distintos, de índole como el económico, mediante mejoras salariales, creación de seguros o bonificaciones. Pueden ser de tipo administrativos mediante capacitación, becas por estudios, ascensos u otros que tiendan a mejorar las condiciones del trabajador.

Así también las normas de carácter disciplinario, que se relacionan a mantener el orden y límites dentro del trabajo, normas que pueden ir desde llamadas de atención, hasta



despido. Cabe destacar que las disposiciones disciplinarias que el patrono elabora en el reglamento de trabajo, debe ser congruente con lo establecido en la ley, no pudiendo generar contradicciones, ilegalidad o arbitrariedades patronales.

Por último, las normas especiales; se relacionan con labores que por su naturaleza deben tener un trato especial, como labores de personas con invalidez, mujeres embarazadas o que llevan cierto riesgo para la seguridad del trabajador.

3.5. Proceso de homologación

Después que el reglamento es elaborado observando las normas que el mismo debe contener, este debe pasar, para que sea válido, por la aprobación del ente de control, como es la Inspección General de Trabajo, quienes se encargarán de verificar si el reglamento cumple con las condiciones necesarias para su aplicabilidad y que no vulnere derechos consagrados a favor del trabajador.

Vemos que la obligatoriedad del reglamento de trabajo interno emana del poder de dirección que el patrono tiene, y el trabajador siempre estará amparado por el control que la autoridad pueda ejercer para evitar abusos o interpretaciones que vayan en contra de sus derechos.

El proceso de homologación es la función de revisión o supervisión estatal, el Diccionario de la Real Academia Española define homologar como “Contrastar el cumplimiento de determinadas especificaciones o características de un objeto o de una acción. Equiparar, poner en relación de igualdad dos cosas.”

Por tal motivo, el Código de Trabajo guatemalteco protege al trabajador de que existan arbitrariedades en la elaboración del reglamento, se hace necesaria la intervención del Estado a través de la autoridad administrativa de trabajo, para que actúe como contralor de la legalidad del Reglamento Interior de Trabajo.



Enunciado en el Artículo 59 del Código de Trabajo, se establece la obligación del empleador respecto a que “todo reglamento interior de trabajo debe ser aprobado previamente por la Inspección General de Trabajo, debe ser puesto en conocimiento de los trabajadores con quince días de anticipación a la fecha en que se va a comenzar a regir...”

Para las instituciones del Estado, la Ley de Servicio Civil en el Artículo 28 establece que todo reglamento de personal de cualquier dependencia del Estado afectado por la ley, debe ser sometido al Director de Servicio Civil y aprobado por la Junta Nacional de Servicio Civil, siendo nula ipso jure toda norma que no cumpla con tal requisito.

En tal virtud ambas instituciones ya sea el Ministerio de Trabajo o la Oficina Nacional de Servicio Civil, actúan como ente que autoriza administrativamente el Reglamento Interior de Trabajo”

Pero es importante establecer, que más allá de ser un mecanismo de control, viene a convertirse en la norma reguladora de las situaciones jurídicas que se presenten en la relación de trabajo y que busca ante todo evitar la presencia de abusos o arbitrariedades por parte de patronos, procurando por sobre todo que los trabajadores tengan conocimiento preciso de sus derechos y obligaciones. Por cuanto en la misma ley citada, se obliga al empleador a la publicidad del reglamento, pues debe hacerlo de conocimiento de los trabajadores con quince días de anticipación por lo menos a la fecha que comenzará a regir, entendiéndose que esto será después que la autoridad administrativa lo haya aprobado.

Del texto del Artículo 58 se desprende que la ley impone una obligatoriedad a “los patronos” de adoptar un reglamento de trabajo en el que tenga más de diez trabajadores, el cual está sujeto a la posterior aprobación por parte de las autoridades del trabajo y cuyo contenido también es determinado legalmente, lo que nos indica que la adopción del reglamento ha dejado de ser una facultad discrecional del patrono para

convertirse en una exigencia legal de establecer las bases o el marco dentro del cual la relación de trabajo debe desarrollarse.

La existencia de ese reglamento permite a las partes saber con exactitud cuáles son los derechos y las obligaciones adquiridas en virtud del contrato de trabajo celebrado¹³.

No todos los establecimientos de trabajo tienen que tener un reglamento interno, sino sólo, de manera obligatoria, los mencionados anteriormente. Es discrecional para el resto de empresas que quieran adoptar un reglamento interno el hacerlo.

Se puede determinar que un patrono tiene la única exclusividad de emitir un reglamento interno con el fin de poder regular su actividad laboral, y el trabajador solamente se puede limitar a dar cumplimiento a dichas disposiciones.

Esto nos lleva a pensar que los trabajadores no tienen la obligación de intervenir en la elaboración del reglamento y podrían recurrir a la autoridad competente para que pueda equilibrar las fuerzas entre patrono y obrero.

Se entendería que es el último resquicio del poder que el empleador tiene para imponer ciertas condiciones frente al sindicalismo y el intervencionismo del Estado en actividades laborales.

El marco está dado por la misma Constitución y la ley al proteger los derechos de los trabajadores y en última instancia por la misma autoridad al aprobar el reglamento de trabajo.

Sobre este punto, y con el fin de poder determinar el ámbito de aplicación que tiene el reglamento interno de trabajo, surge como manifestación de la potestad de dirección que el empresario tiene en cuanto a la forma de ordenar, dirigir o distribuir el trabajo de sus subordinados.

¹³ Guerrero Figueroa, Ob. cit.

En su comienzo, es una manifestación individual que se concreta también, en cuanto a sus efectos, en el contrato de trabajo, por cuanto pasa a formar parte integrante del mismo.

Con la evolución de las relaciones obrero patronales y con el desenvolvimiento creciente de la contratación laboral colectiva, el reglamento deja de ser manifestación de la voluntad unilateral del jefe, para constituir un conjunto de normas que se aplica a los trabajadores y que derivan de las necesidades y posibilidades de la empresa, ya como expresión de los intereses colectivos del patrono y de su personal.

El reglamento se dirige, a partir de este momento, a un sujeto de carácter colectivo.

No por ello pierde el empresario la potestad que tienen de regular –en todo lo no convenido ni legislado- las prestaciones individuales de trabajo del personal que de él depende y que, como consecuencia de esta prestación, se encuentra subordinado laboralmente a él”. De esta manera, el interés de protección al trabajador singular aislado se tutela a través del interés colectivo.

3.6. Efectos que produce el reglamento interno de trabajo

Primero, el Reglamento Interno de Trabajo, al precisar y regular las normas que rigen la relación laboral, refiere a que el cumplimiento de dichas normas debe ser por parte del trabajador quien ejecuta el trabajo, y a la vez por el mismo patrono o empleador, quien debe respetar las ordenanzas del reglamento, por lo tanto, produce obligatoriedad en su cumplimiento.

Es decir que, produce una auto limitación en los poderes del patrono respecto a la forma de dirigir u ordenar la ejecución del trabajo por parte de sus subordinados.



Al establecer normas a las cuales habrá de ajustarse el trabajador, el patrono formula una declaración de voluntad, obligatoria también para él, y de la cual no podrá en lo sucesivo apartarse hasta tanto que el reglamento no sea modificado.

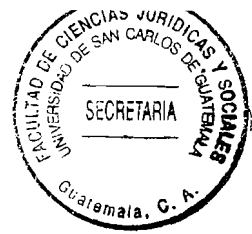
De esta forma, el reglamento interno restringe la extensión de los poderes del empleador pero concurre a fortalecerlos en profundidad sin lesionar los derechos del personal.

Se advierte también una superposición de obligaciones comunes a ambas partes; en consecuencia se aúnan aquellas con derechos que pueden ser ejercidos por ambas partes, tanto el patrono que dicta el reglamento como los trabajadores a los cuales se les aplica.

Los efectos jurídicos de esa reglamentación se manifiestan por cuanto complementan el convenio de trabajo al establecer condiciones no previstas contractualmente por las partes.

3.7. Clases de reglamentos interiores de trabajo

Modernamente se ha tratado de hacer una clasificación de los reglamentos interiores de trabajo atendiendo, al igual que los pactos, a la actividad a la cual la empresa se dedica en su producción, sin embargo sería de inútil importancia realizar esta separación tomando en cuenta que, nuestra legislación los regula como un todo, como una figura del Derecho Colectivo de Trabajo y no hace una división del mismo, y en todo caso debe de respetarse lo legislado al tenor de que debe llenar los requisitos que el código establece para instituirlos y de acuerdo al contenido que debe de cumplir, lo que anteriormente ha sido tratado.



3.8. La Inspección General de Trabajo en el reglamento interior de trabajo

La Inspección General de Trabajo, además de ser asesora técnica del derecho laboral, tiene otras funciones importantes; la de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover la sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas a las leyes de trabajo que hayan sido denunciadas por particulares, o bien que ellos hayan tenido conocimiento, al igual que establece el Artículo 280 del Código de Trabajo: “La Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o cuando se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas, se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Dentro de las atribuciones fundamentales que tienen los Inspectores de Trabajo se encuentran:

- Visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aún de la noche, si el trabajo se ejecuta durante ésta. Pueden examinar libros de salarios, de planillas o constancias de pago, siempre que se refieran a relaciones obrero patronal. En el caso de los libros de contabilidad podrán revisarse previamente autorización de tribunal competente de trabajo y previsión social.
- Siempre que encuentren resistencia injustificada, deben dar cuenta de lo sucedido al tribunal de trabajo y previsión social que corresponda, y en casos especiales, en los que su acción deba ser inmediata, pueden requerir, bajo su responsabilidad, el auxilio de las autoridades o agentes de policía, con el único fin de que no se les impida o no se les crean dificultades en el incumplimiento de sus deberes. En estos casos, están obligados a levantar acta circunstanciada, que firmarán las autoridades o agentes que intervengan.

- Pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que estos ofrezcan a los trabajadores, y muy particularmente, deben velar porque se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando cuenta inmediata a la autoridad competente, en caso de que no sean atendidas sus observaciones, pudiendo en caso de un peligro inminente para la salud o la seguridad de los trabajadores, ordenar la adopción de medidas de aplicación inmediata.
- Deben intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre patronos y trabajadores solo entre aquéllos o solo entre éstos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, si ya se han suscitado, asimismo, podrán interrogar al personal de la empresa sin la presencia del patrono ni de testigos sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales.
- Pueden tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de ordenar su análisis, siempre que se notifique al patrono o a su representante que las sustancias o materiales han sido tomados con el propósito de comprobar la estricta observancia de las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo, reglamentos y demás leyes de trabajo y previsión social.
- Debe exigir la colocación de avisos que indiquen las disposiciones legales.
- Deben colaborar en todo momento con las autoridades de trabajo.
- Gozan de franquicia telegráfica, telefónica y postal, cuando tengan que comunicarse en casos urgentes y en asuntos propios de su cargo, con sus superiores, con las autoridades de policía o con los tribunales de Trabajo y Previsión Social.
- Las actas que levanten, tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad.



- Siempre que divulguen los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas, que revelen secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento en razón de su cometido, que asienten hechos falsos en las actas que levanten o en los informes que rindan, que acepten dádivas de los patronos o de los trabajadores o de los sindicatos, que se extralimiten en el desempeño de sus funciones o que en alguna otra forma violen gravemente los deberes de su cargo, deben ser destituidos de inmediato, sin perjuicio de las demás responsabilidades penales, civiles o de otro orden que les correspondan. En lo relativo a la divulgación de los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas y de los secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento, la prohibición a que se refiere el párrafo anterior, subsiste aún después de haber dejado el servicio.
- 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 le 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 a los tribunales respectivos para la imposición de la sanción a imponer, y en los casos que no ameriten prevención, hará la denuncia de inmediato. En cuanto a esto último, conviene hacer notar que con las reformas contenidas en el Decreto 13-2001 y 18-2001 del Congreso de la República, la Inspección General de Trabajo es la facultada para dar inicio al procedimiento para la imposición de una sanción, en caso de la comisión de faltas a las leyes de trabajo y previsión social.
- Además de todo lo anterior el Manual del Inspector de Trabajo establece las funciones de éste siendo las siguientes las más importantes:
 - a. Velar por el cumplimiento de la legislación basándose principalmente en el control mediante visitas a los establecimientos sujetos a inspección.

- b. Formación y asesoramiento a patronos y trabajadores, a efecto de que estos cumplan con las disposiciones legales que regulan la relación laboral y se mejoren las condiciones de trabajo.
- c. Informar a las autoridades competentes en el caso de incumplimiento de las disposiciones legales a efecto de que se inicien los procedimientos punitivos que correspondan.
- d. Conciliar los conflictos laborales individuales y colectivos surgidos entre patronos y trabajadores, velando porque las soluciones que se logren se apeguen a las leyes laborales.
- e. Defender los intereses de los trabajadores menores de edad y las mujeres.

Específicamente, dicho manual establece cual debe ser la actuación de los inspectores en el procedimiento para instituir un reglamento interior de trabajo, de lo cual me permito transcribir lo más importante:

En caso no existiere reglamento interior de trabajo se debe proceder así:

- a) Establecer si existen 10 o más trabajadores en la empresa que laboren permanentemente.
- b) Si se da el caso de que existen 10 o más trabajadores, se debe apercebir previamente al patrono en forma escrita (acta) a efecto que éste elabore dicho reglamento dentro de un plazo prudencial que el inspector fije (no menor de 10 ni mayor de 15 días hábiles).
- c) Una vez elaborado el reglamento por el patrono, éste lo debe remitir a la Inspección General de Trabajo, en 3 ejemplares para su revisión y aprobación.
- d) Una vez aprobado el reglamento con resolución de la Inspección General de Trabajo, se notifica al patrono y a los trabajadores, a efecto que en un plazo de 15 días entre en vigencia el citado reglamento.

Procedimiento a seguir en caso de incumplimiento al apercibimiento para la elaboración de un reglamento interior de trabajo. (Artículos 272 literal "f" y 281 literal "l" del Código de Trabajo).

En estos casos el inspector debe proceder de la siguiente manera:

- a. Levantar acta para dejar constancia del incumplimiento a la prevención.
- b. Proceder a la denuncia ante un tribunal del orden laboral con el objeto de que se aplique la sanción que corresponda.
- c. Procedimiento a seguir en la aprobación de reglamentos interiores de trabajo. (Artículos. 57, 58, 59 y 60 del Código de Trabajo).

La Inspección General de Trabajo debe considerar que de conformidad con los Artículos 58 y 59 del Código de Trabajo, todo patrono que ocupe en su empresa permanentemente 10 o más trabajadores, está obligado a elaborar y poner en vigor su respectivo reglamento interior de trabajo, el que debe ser previamente aprobado por la misma Inspección General de Trabajo. Sobre esa base y cuando sea requerida la inspección de trabajo para la aprobación de un reglamento interior de trabajo, se debe proceder así:

- a. El interesado deberá librar un oficio donde se solicite la aprobación de su reglamento interior de trabajo. A dicho oficio se debe adjuntar el original del "proyecto de reglamento interior de trabajo" con dos copias.
- b. Este último juego (original y dos copias del reglamento) deben ser numerados en cada una de sus hojas en su forma correlativa. Recibida la solicitud se debe cursar la misma, con sus copias, a la sección de reglamentos, quien se encargará de su revisión para su posterior aprobación en su revisión se debe de observar lo siguiente:
 - i. Las condiciones mínimas que debe prever el reglamento son las contempladas en el Artículo 60 del Código de Trabajo.
 - ii. Dicho reglamento es un conjunto de normas elaboradas por el patrono de

acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos, contratos vigentes y costumbre. En tal sentido dicho reglamento jamás podrá violar o vulnerar tales disposiciones.

- c. Una vez revisado y establecido que dicho reglamento se ha elaborado de conformidad con la ley el Inspector General o a la Sub-Inspectoría que corresponda debe dictar la resolución aprobando el citado reglamento. En el caso de que el proyecto de reglamento presentare algunas violaciones legales o en su defecto necesitare aclaraciones, se debe de entregar el mismo al patrono para que lo modifique o reforme. Una vez reformado o modificado el reglamento, se debe proceder conforme lo establecido en este mismo numeral.
- d. Dictada la resolución aprobando el reglamento, se debe designar a un Inspector de Trabajo para que, mediante acta, ponga en conocimiento del patrono y de los trabajadores el citado reglamento, último que entrará en vigor quince días después a la fecha en que va a comenzar a regir.
- e. Una vez notificada la resolución, el inspector designado al caso debe obligar al patrono a efecto de que coloque, por lo menos en dos de los sitios más visibles del lugar o centro de trabajo, el citado reglamento o en su defecto y si así lo desea el empleador, suministrar en forma impresa el citado reglamento a todos sus trabajadores.

Todo lo anterior debe constar en acta faccionada por el inspector de trabajo.





CAPÍTULO IV

4.1 Análisis de la Norma que Regula la institución del Reglamento Interno de Trabajo.

4.1.1 Análisis del Artículo 59 del Código de Trabajo

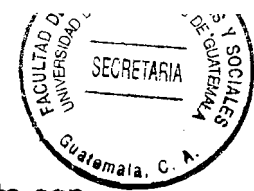
De acuerdo al principio de progresividad, toda condición mínima del trabajador puede y debe tender a ser superada, ya que la brecha existente en la relación de trabajo empleador-trabajador puede minimizarse siempre que se propicien mejoras que produzcan beneficios sociales y económicos a los trabajadores.

La preeminencia de los tratados o convenios internacionales en materia de derechos humanos; de la cual es parte del derecho de trabajo, que enuncia la Constitución en su Artículo 46, no es más que el mejor ejemplo de cómo el legislador ha previsto que toda norma que beneficie aún más al trabajador o que tienda a mejorar su condición, debe ser aplicada.

Como a lo largo de este trabajo se ha indicado, los reglamentos son una fuente del Derecho del Trabajo que, en la legislación guatemalteca se norma, pero que carece de coercitividad para su elaboración, aprobación y actualización, por lo cual, si es el Estado quien por precepto constitucional debe fomentar la negociación colectiva, se hace necesario entonces, incluir a esta institución del Derecho –Reglamento Interno de Trabajo- dentro de una modalidad de negociación colectiva.

La autoridad administrativa, sea la Inspección de Trabajo o la Dirección de Servicio Civil, la que participa en ese importante proceso de revisión o de homologación, es un elemento fundamental para evitar que existan ilegalidades en la aplicación de dichos reglamentos.

Sin embargo, no es suficiente esa participación, es por ello que la inclusión del trabajador sea mediante la impugnación de un reglamento o en el mejor de los casos,



su participación en su elaboración, es el mejor mecanismo de control, por cuanto son los trabajadores mismos, mediante sus representantes, quienes velarán porque se mejoren sus condiciones, ambiente, seguridad, higiene y promoción. Se considera entonces esta participación como una modalidad o tipo de negociación colectiva.

Es entonces que, se evitarían procedimientos arbitrarios en contra de trabajadores. Un aspecto relevante dentro del contenido de los reglamentos internos de trabajo, es la inclusión de un proceso disciplinario, el cual en muchos casos es utilizando como una herramienta para violentar el derecho a la estabilidad laboral, mediante la aplicación de reglamentos no homologados o en el peor de los casos, en donde no existe un reglamento de trabajo, dejar a la discrecionalidad del patrono, la aplicación de sanciones que devienen en perjuicio del trabajador, aunque así se haya cumplido con un procedimiento interno establecido por la propia entidad del Estado.

En definitiva las reformas legislativas, son la mejor medida de orden jurídico para resolver la falta de reglamentos o la aplicación de los que no cumplen con los requisitos de ley. Sin embargo, para coadyuvar al cumplimiento de la aplicación de reglamentos de trabajo también se requiere del apoyo de algunos mecanismos administrativos que pudieran servir para superar esta problemática o en el mejor de los casos pudieran utilizarse para poder controlar de mejor forma los diferentes incumplimientos en que incurren los funcionarios públicos en la dirección de distintas entidades de gobierno.

4.2. Consideraciones doctrinarias y legales acerca de la naturaleza jurídica del reglamento interior de trabajo

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



4.2.1. Generalidades

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

- Teoría contractual

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

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

el recurso de casación no permite interpretar las cláusulas de los contratos, por ser una cuestión de hecho reservada a los jueces”¹⁴.

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

1. 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.
2. El contrato conlleva un acuerdo de voluntades, por el contrario el Reglamento Interior de Trabajo, al ser elaborado unilateralmente por el patrono, conlleva una imposición para los trabajadores.

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

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

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

¹⁴ De la Cueva, Ob. Cit; pág. 734.



- Teoría del contrato de adhesión

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

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

A esta teoría se le hacen las mismas objeciones que a la teoría contractual, ya que constituye una modalidad de la misma, agregándose lo sostenido por el autor Barbageleta, que indica "Aparte de las críticas generales que contra la doctrina de los contratos por adhesión se levantan, cada día más firmemente, reprochándole lo ficticio de su base; los opositores a las nuevas corrientes en que el contractualismo ha venido a derivar, sostienen que aun cambiando su ropaje, la hipótesis del reglamento-contrato, no escapa a una disyuntiva demoledora; o admite a sabiendas una cosa inexacta, no dice nada, y afirma una tautología"¹⁵.

- Teoría legal reglamentaria o estatutaria

En oposición a las teorías anteriores, se formula esta corriente, según la cual el reglamento interior de trabajo, es una ley, caracterizada por la generalidad, pero reducida a la empresa o centro de trabajo respectivo, fundamentada en el poder legislativo asignado al patrono. Se considera al reglamento como un conjunto

¹⁵ Babaguelta, Antonio, El reglamento de taller, pág.47.



de órdenes impuestas por el patrono, haciendo uso del poder legislativo que le otorga la ley, por lo que ingresar a la empresa, necesariamente se adhiere al contenido del respectivo reglamento, tal y como ocurre con la ley, puesto que la misma es impuesta por el poder legislativo, a todos los habitantes del Estado de que se trate.

Sobre esta tendencia, Mario de la Cueva apunta "La tercera doctrina es la concepción reglamentaria, admitida hoy en día en la generalidad de la doctrina; su fundamentación está en un párrafo de Paúl Durand y R. Jassaud "Todo grupo, ya se trate de la sociedad política o de la pequeña sociedad profesional representada en la empresa, debe tener su ley, a menos de caer en la anarquía. Toda institución engendra espontáneamente su derecho. De la misma manera que las convenciones legalmente celebradas, hacen veces de ley para quienes las hacen, de igual manera, en las instituciones legalmente celebradas, las reglas de derecho que se crean valen como leyes para los miembros de la institución. El jefe de la empresa es el legislador natural de la sociedad profesional, porque tiene como función coordinar los elementos y asegurar el bien común del grupo. El trabajador se somete a esta ley por propia voluntad, por el hecho de ingresar al establecimiento y adherir a su orden; pero el fenómeno no puede referirse al contrato, pues esta figura no puede legitimar la autoridad del reglamento interior de trabajo, como tampoco legitima la autoridad de la ley"¹⁶.

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 a obligado a respetar el reglamento en

¹⁶ Najarro Ponce, Ob. Cit; pág. 735

cuanto sea adherente a las preexistentes condiciones laborales de su centro de trabajo; 3ª. –Las multas y demás sanciones tienen naturaleza disciplinaria y no se avienen en absoluta con el régimen privado de las cláusulas penales; 4ª. –La infracción al reglamento, del mismo modo que la violación de la ley, hace responsable al que lo contraviene, frente al empresario, si se trata de un trabajador, ante los órganos del Estado, el causante es el patrono; 5ª. –El reglamento interior de trabajo se considera pues, como una ley en sentido material, con sus caracteres de generalidad y permanencia, formulada unilateralmente por el principal de la empresa; y 6ª. – En las legislaciones donde procede el Recurso de Casación por vicio esencial o de fondo –error in indicando- en litigios laborales, debe igualmente proceder en cuanto se refiera a preceptos del reglamento interior de trabajo, habida cuenta de su naturaleza normativa y dispositiva”¹⁷.

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 ordenamiento jurídico laboral.

- Teoría moderna

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

Agregan que si las partes han participado en la elaboración del mismo, tendrán mejor disposición de voluntad para cumplirlo, lo que redundará en armonía y paz social, que debe constituir el fin último de cualquier cuerpo normativo de las

¹⁷ Ibid, págs. 49 y 50.

relaciones de trabajo. Adicionalmente indican que en esta forma el reglamento se convertiría en el cuerpo normativo de mayor importancia de la empresa, por lo que con mayor precisión técnica se denominaría “reglamento concordado de trabajo”.

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

Esta tendencia ha gozado de amplio apoyo doctrinario, con brillantes y serias argumentaciones. El autor Pérez Botija –citado por Najarro Ponce-, al respecto apunta “en la época de auge del derecho laboral colectivo, se estima que el monopolio reglamentista de la empresa rompe el equilibrio del contrato y que, por lo tanto, deben colaborar los propios trabajadores en la elaboración de los reglamentos internos de las empresas. Desde el punto de vista jurídico, esta colaboración se explica así: Si tales reglamentos influyen en los contratos, lógico es que las partes del contrato puedan influir en los reglamentos y no únicamente a título de pura adhesión. Desde el punto de vista técnico se afirma, por su parte, que muchas veces los trabajadores conocen mejor que la empresa algunas circunstancias materiales del trabajo, y pueden sugerir medidas y normas preventivas y aún disciplinarias, de gran interés para todos”¹⁸.

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

¹⁸ Ibid, pág. 55.

de las organizaciones sindicales, lo que implicaría que al no existir otros, se pronuncian que la representación, en casos de no existir sindicato, debe confiarse a los delegados o comisión designados para el efecto. A nuestro entender, esta última posición es la más adecuada, puesto que, lo contrario significaría otorgar trato diferente –discriminatorio- a los trabajadores no sindicalizados, quienes serían objeto de la imposición patronal.

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

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

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

Sin embargo, la facultad patronal es objeto de supervisión o visación, en virtud de que el reglamento interior de trabajo, no puede ser puesto en vigencia, sin la aprobación u homologación por parte de la inspección general de trabajo, a efecto de evitar ilegalidades, excesos o abusos en el ejercicio del poder de dirección patronal. Esta visación en la práctica tiene pocos efectos positivos, puesto que generalmente



se trata de una labor eminentemente formal que se limita a la revisión de lo escrito en los formularios o proyectos presentados, sin que la inspección general de trabajo, por lo menos acuda –a través de sus inspectores- al centro o establecimiento de trabajo que regirá, constatar si el contenido del mismo se ajusta a las condiciones y modalidades de trabajos que se contemplan.

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

4.3. PROPUESTA DE REFORMA AL CÓDIGO DE TRABAJO
CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA
DECRETO NÚMERO
EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de la República de Guatemala establece que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social debiendo organizarse el régimen laboral del país conforme a principios de justicia social.



CONSIDERANDO

Que en la actualidad, existe incumplimiento respecto a la elaboración de reglamentos de trabajo, fuente del Derecho de Trabajo y ordenamiento mediante el cual se establece el orden en la relación de trabajo y a la vez obliga a proveer al trabajador de las condiciones mínimas de salud, seguridad, estímulo y promoción en el trabajo.

CONSIDERANDO

Que por orden constitucional, los derechos y garantías laborales, pueden ser superados a través de la contratación individual o colectiva y que para el Estado es una obligación fomentar y proteger la negociación colectiva.

POR TANTO:

En el ejercicio de las atribuciones que le confiere el Artículo 171 inciso a) y con base en los Artículos 101, 102, 103, 106, todos de la Constitución Política de la República de Guatemala;

DECRETA:

LAS SIGUIENTE REFORMA AL CÓDIGO DE TRABAJO,

DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA.

Artículo 1. Se reforma el Artículo 59, el cual queda así:



Todo Reglamento Interior de Trabajo debe ser aprobado previamente por la Inspección General de Trabajo; debe ser puesto en conocimiento de los trabajadores, debiéndole dar participación en su elaboración, debiendo para tal efecto, designar una comisión de trabajadores no mayor de tres trabajadores, o si existiere el Sindicato de Trabajadores, para que, después de su discusión, sea homologado y puesto a disposición de los trabajadores, en dos sitios de los más visibles o en su defecto, ha de suministrarse impreso en un folleto a todos los trabajadores de la empresa que se trate.

Las disposiciones que contiene el párrafo anterior deben observarse también para toda modificación o derogatoria que haga el patrono del reglamento interior de trabajo.

Es nula ipso jure toda norma que no llene este requisito.

Artículo 2. Vigencia. El presente decreto entra en vigencia a los ocho días de su publicación en el Diario Oficial.



CONCLUSIONES

1. Que siendo el reglamento interior de trabajo una norma necesaria y obligatoria que fija los límites de poder del empleador no se aplica en nuestros días, violando de esta manera los derechos de los trabajadores.
2. Que dentro de los límites que existen en la ley laboral guatemalteca, esta la unilateralidad en la elaboración del reglamento interior de trabajo y no contempla dar al trabajador plena facultad e inmovilidad para denunciar ante la autoridad de trabajo, cuando esté conlleva disposiciones ilegales que violen sus derechos.
3. Que pese a que la administración pública en general, se entiende por su nombre a entidades de servicio público, cada una según su área de atención tiene su propia naturaleza, y en la actualidad no cuenta con una norma que regule las relaciones de trabajo entre el estado y el trabajador.
4. Que actualmente no existe una norma coercitiva que obligue a los empleadores a elaborar el reglamento de trabajo, ni que exija su cumplimiento, la que podría plantearse mediante una sanción económica hacia el empleador.
5. En la administración pública, es la Inspección General de Trabajo, la encargada de velar por que se cumplan las normas relativas al Reglamento de Trabajo, sin embargo tiene poca eficiencia en la supervisión y control, por tanto la norma no es coercitiva ni suficiente.

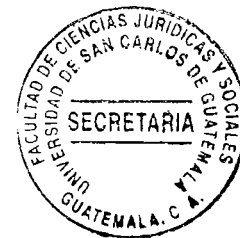




RECOMENDACIONES

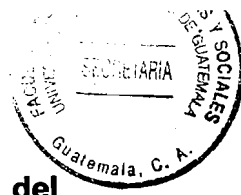
1. Los legisladores deben considerar una reforma de ley, específicamente, la modificación del Artículo 59 del Código de trabajo y el Artículo 28 de la Ley de Servicio Civil, permitiendo al trabajador su participación en la elaboración y/o impugnación del Reglamentos Interiores de Trabajo.
2. El Congreso de la República de Guatemala debe considerar dentro de dicha reforma sancionar económicamente a quien incumpla con la disposición de la elaboración y aprobación del Reglamento interior de Trabajo.
3. La administración pública, debe emitir una normativa de aplicación en las instituciones del gobierno, autónomas y descentralizadas, en la cual se obligue a las mismas a contar con un certificado especial de "Institución que cumple con las normas laborales", dentro de los cuales se solicitaría que cuenten con reglamentos de trabajo vigentes, actualizados y homologados.
4. El Estado de Guatemala a través del Ministerio de Trabajo, debe garantizar la participación del trabajador en la elaboración de instrumentos que afecten la actividad laboral que desempeña, para mejorar las condiciones de trabajo y velar por la armonía social.
5. El Estado de Guatemala por medio del Ministerio de Trabajo debe garantizar que el trabajador tenga derecho a participar, cuando se trata de lograr la vigencia de sus derechos e intereses laborales, para la dignificación económica y moral del mismo.





BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO, Martín. **Enciclopedia del idioma**, 3ª. reimpr., México, Aguilar, 1991.
Tomo III
- BABAGUELTA, Antonio. **El reglamento del taller**. Ed. Harla, México. DF. 1998.
- BAREJAS, MONTES DE OCA, Santiago. **Derecho del trabajo**. Ed. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1990.
- BOCIO, Rosa. **Las garantías del contrato del trabajo**. Ed. Zavalia, Buenos Aires, 1997.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual**. Ed. Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 1988
- CABANELLAS, Guillermo. **El Contrato de Trabajo**, Editorial El Ateneo, Buenos Aires, Argentina, 1960.
- CARDONA ZACARIAS, Herlindo Adalberto. **El derecho que les asiste a los trabajadores a la estabilidad en el empleo**. Tesis de Grado. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. 1977.
- CASTILLO REYNOSO, Carlos. **El Despido Individual en América Latina**. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1990.
- CONTURE, Eduardo J. **Vocabulario Jurídico**, Buenos Aires, Ediciones Depalma, 1976
- DEVEALI, Mario L. **El Derecho del Trabajo en su aplicación y sus tendencias**. Ed. Astrea, Buenos Aires, 1983.
- Diccionario jurídico, Madrid, Espasa-Calpe, 1991.
- FILAS, Rodolfo. **El trabajo y la garantía de irrenunciabilidad**. Ed. Astrea, Buenos Aires, 1999.
- GONZÁLEZ, Ricardo Oscar. **Régimen del contrato de trabajo**. Ed. Depalma, Buenos Aires, 1993.
- GRISOLIA, Julio Armando. **Formas de terminación del contrato de trabajo**. Ed. Depalma, Buenos Aires, 2003.



- LOPEZ ARGUETA, Jorge Mario. **Elementos esenciales de existencia y validez del contrato individual de trabajo y su regulación en el ordenamiento laboral guatemalteco.** Tesis de Grado. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. 1991.
- MESA DUARTE, Erick Manuel. **Manual de derecho Administrativo.** 1ª. ed. Guatemala Ed. Nacional 2004
- MOLINS, Alvarado Enrique. **Legislación Comparada y Teoría General de los Salarios Mínimos.** UNAM. 1969.
- MONTESINOS, Ignacio Albiol. **Compendio del Derecho del Trabajo.** Tomo I. Ed. Tirant Lo Blanch. Argentina. 2006.
- MONTESINOS, Ignacio Albiol. **Compendio del Derecho del Trabajo.** Tomo II. Ed. Tirant Lo Blanch. Argentina. 2006.
- NAJARRO PONCE, Oscar. **El reglamento interior del trabajo.** Ed. Universitaria Guatemala 1992.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales.** Ed. Buenos Aires, Argentina. 1984.
- PEREZ, Benito. **Derecho de Trabajo.** Ed. Astrea. Buenos Aires, Argentina. 1983.
- PIROLO, Miguel Ángel. **La estabilidad en el contrato de trabajo.** Ed. Errepar. Buenos Aires, 2000.
- PLÁ, RODRIGUEZ, Américo. **Los principios del Derecho del Trabajo.** Ed. Depalma, Buenos Aires. 1997.
- PODETTI, Humberto. **La terminación del contrato de trabajo.** Ed. Zavalia, Buenos Aires, 1993.
- RODRIGUEZ, Enrique. **El nuevo régimen de contratación del trabajo.** Ed. Depalma, 2001.
- RUBEINSTEIN, Santiago. **La nulidad de la contravención a las condiciones de la contratación del trabajo.** Ed. Depalma, Buenos Aires. 2003.
- RUPRECHT, Alfredo J. **Derecho de trabajo.** Ed. Coloquio, (s.l.i.) 3ª. ed. 1980.
- SOLGADO, Ali Joaquin, **Derecho Procesal Civil.** Ed. Astrea. Buenos Aires, Argentina. 1993.



VAZQUEZ VIALARD, Antonio. Derecho del trabajo y de la Seguridad Social.
Tomo I. Ed. Astrea, Buenos Aires. 1999.

Legislación:

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

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Bogotá, Colombia,
1948.

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala Decreto número 1441,
1961.

Código Civil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de
Guatemala, Decreto Ley 106, 1963.

Código Procesal Civil y Mercantil. Enrique Peralta Azurdia. Jefe de Gobierno de la
República de Guatemala, Decreto Ley 107, 1964.

Ley del Organismo Judicial. Congreso de la República de Guatemala Decreto
número 2-89, 1989.

Ley de Servicio Civil. Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala.
1998

Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado.
Decreto 71-86 Congreso de la República de Guatemala 1986.

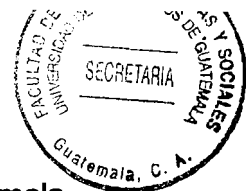
Ley de Consolidación Salarial, Decreto 59-95 del Congreso de la República de
Guatemala, 1995.

Declaración universal de Derechos del Hombre. Nueva York, 1948.

Pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Nueva York, 1966.

Convenio Internacional de Trabajo.

- No. 95 relativo a la protección del Salario. Ratificado por Guatemala. 1952.
- No.100 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina para un trabajo de igual valor. Ratificado por Guatemala. 1953.



- **No.105 relativo a la abolición del trabajo forzoso. Ratificado por Guatemala. 1959.**
- **No.111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Ratificado por Guatemala.1950.**
- **Código de Trabajo de la República de El Salvador.1972.**
- **Código de Trabajo de la República de Honduras. 1959.**
- **Código de Trabajo de la República de Nicaragua. 1996.**
- **Código de Trabajo de la República de Panamá.1971.**