

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



JOSUÉ ABRAHAM DEL CID RUSTRIAN

GUATEMALA, MAYO DE 2017

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

APROBACIÓN ADMINISTRATIVA DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO



ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, mayo de 2017

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL I: Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II: Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV: Br. Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V: Br. Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO: Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Licda. Ileana Nohemí Villatoro Fernández
Vocal: Licda. Blanca Estela Osorio Sagastume
Secretaria: Licda. Ninfa Lidia Cruz Oliva

Segunda Fase:

Presidente: Licda. Marilis Guendalin Ramírez Baltazar
Vocal: Lic. Edgar Rolando Cuyún Bustamante
Secretaria: Licda. Roxana Elizabeth Alarcón Monzón

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



USAC

TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
22 de junio de 2016.

Atentamente pase al (a) Profesional, EDI LEONEL PÉREZ
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
JOSUÉ ABRAHAM DEL CID RUSTRIAN, con carné 200921700,
 intitulado APROBACIÓN ADMINISTRATIVA DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

M.A. WILLIAM ENRIQUE LOPEZ MORATA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 22 / 06 / 2016 f)

Edi Leonel Pérez
 Asesor(a)
 (Firma y Sello)





Lic. Edi Leonel Pérez
Abogado y Notario



Guatemala, 02 de Septiembre 2016

Licenciado
Roberto Fredy Orellana
Jefe de Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Respetable licenciado Orellana:

Atentamente me dirijo a usted con el objeto de informarle que conforme a resolución emitida por la Unidad de Asesoría de Tesis he asesorado el trabajo de tesis del estudiante: **JOSUÉ ABRAHAM DEL CID RUSTRIAN**, intitulado: **“APROBACIÓN ADMINISTRATIVA DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO”**

A este respecto y de conformidad con lo que establece el Artículo 31 del normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, expresamente declaro que no soy pariente del estudiante dentro de los grados de ley y para el efecto, me permito rendir a usted el siguiente informe:

- I. El contenido científico y técnico de la presente investigación, describe reglamento interior de trabajo y principalmente lo referente al trámite administrativo que conlleva la aprobación del mismo ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- II. La metodología utilizada en la presente investigación, se manifestó en la aplicación práctica de los métodos siguientes analítico, sintético, inductivo y deductivo, propios de la investigación efectuada y para el efecto la técnica utilizada fue de carácter bibliográfica, ya que los juristas guatemaltecos especializados en derecho de trabajo han escrito gran cantidad de libros relacionados a la materia.
- III. Con respecto a la redacción, ortografía y puntuación contenida en la presente investigación jurídica en el campo del Derecho de trabajo, presentada por el estudiante **JOSUÉ ABRAHAM DEL CID RUSTRIAN** son acordes con las reglas contenidas en el Diccionario de la Real Academia Española.

Dirección: 7ª. AV. 6-53 Zona 4, Edificio el Triangulo, oficina número 68
Ciudad de Guatemala
Tel. 23325622 - 57848140

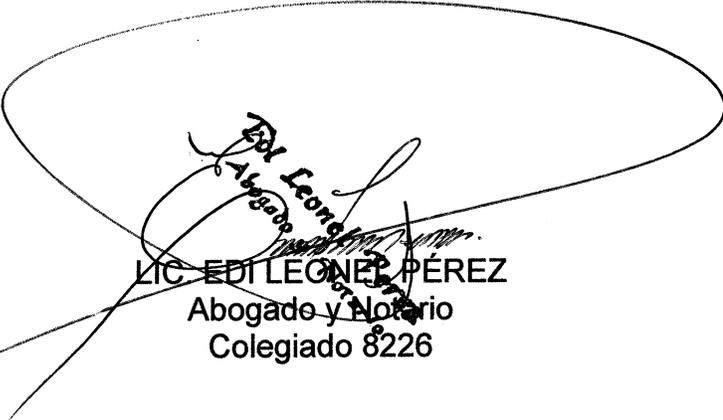


Lic. Edi Leonel Pérez
Abogado y Notario

- IV. Con respecto a la contribución científica, la investigación presentada contiene una descripción de los aspectos doctrinarios y jurídicos de la institución del derecho de trabajo y los diferentes reglamentos administrativos en la relación laboral.
- V. Con relación a la conclusión discursiva contenida en la presente investigación jurídica, esta es congruente con el plan de investigación aprobado en su oportunidad.
- VI. En cuanto a la bibliografía utilizada para el desarrollo de la presente investigación, ésta fue afín al tema investigado, por lo que considero que la misma es suficiente ante la diversidad de información existente en Guatemala en materia de Derecho de Trabajo.

Por los aspectos antes indicados, considero que la investigación presentada por el Bachiller **JOSUÉ ABRAHAM DEL CID RUSTRIAN**, llena los requerimientos exigidos por esta casa de estudios superiores y en virtud de ello, emito **DICTAMEN FAVORABLE** con el objeto de continuar con el trámite académico respectivo.

Sin otro particular me suscribo, atentamente,



LIC EDI LEONEL PÉREZ
Abogado y Notario
Colegiado 8226



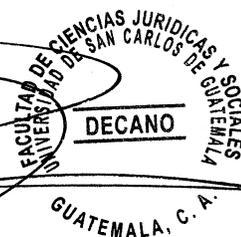
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 21 de marzo de 2017.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante JOSUÉ ABRAHAM DEL CID RUSTRIAN, titulado APROBACIÓN ADMINISTRATIVA DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/srrs.





DEDICATORIA

- A DIOS:** Principio y fin de la existencia, por guiar mi camino con amor y misericordia.
- A MIS PADRES:** Carlos Ventura Del Cid Blanco y Lidia Lorena Rustrian Figueroa por su amor, dedicación y esfuerzo por hacer de mí una persona de bien.
- A MI HERMANO:** Christian Del Cid por su apoyo en las distintas etapas de mi vida.
- A MIS TÍOS Y TÍAS:** Por su cariño y apoyo incondicional en momentos difíciles.
- A MIS ABUELOS:** Por ser ejemplo de humildad y unión para mi familia.
- A MIS AMIGOS:** Por los buenos momentos compartidos.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala, por la oportunidad de aprender de su grandeza a buscar con valentía un mejor futuro.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por permitirme aprender en sus aulas lecciones importantes en mi vida.



PRESENTACIÓN

La presente investigación está enfocada en el ámbito del derecho de trabajo y es de carácter cualitativa, puesto que el derecho de trabajo se encarga de regir la actuación del patrono y del trabajador, para tal efecto el derecho de trabajo crea el Reglamento Interior de Trabajo, el cual busca un mejor desempeño del trabajador dentro del desarrollo de sus labores diarias, todo esto basado en la aplicación tanto de normas nacionales como internacionales en materia de derecho de trabajo.

Para el desarrollo de la presente investigación jurídica fue necesario tomar como base un objeto de estudio por lo cual se considera necesario que el mismo fuera la aprobación administrativa del Reglamento Interior de Trabajo, y los sujetos que intervienen en la elaboración del Reglamento Interior de Trabajo siendo estos el patrono y la autoridad administrativa que lo aprueba, por lo cual es necesario establecer que cada empresa ya sea de carácter estatal o privada cuenta con un Reglamento Interior de Trabajo, cada uno de ellos de diferente aplicación puesto que se basa en la actividad que desarrollan sus trabajadores.

La investigación se desarrolló en el Municipio de Guatemala, Departamento de Guatemala, durante el periodo temporal que comprende los meses de mayo a septiembre del año 2016, la finalidad esencial fue realizar un análisis de cual es la forma de aprobación de un Reglamento Interior de Trabajo así como determinar que ente es el encargado de la autorización y aprobación del mismo y pretende ser un aporte al estudio de dicho instrumento del derecho de trabajo.



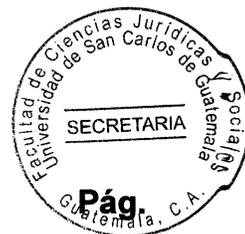
HIPÓTESIS

Guatemala es un país que cuenta con diversas fuentes de trabajo, tanto de forma estatal (instituciones del Estado de Guatemala), como de forma privada, de acá se derivan diversas empresas las cuáles emplean a la población guatemalteca, en el desarrollo de las labores diarias es necesario que los empleados se encuentren regidos por un Reglamento Interior de Trabajo, ya que éste regula la conducta de los mismos dentro de las instalaciones donde ejercen sus actividades laborales, todo esto con el fin de crear una relación laboral entre patrono y trabajador sin problemas laborales. El patrono es quien elabora el Reglamento Interior de Trabajo pero dicho instrumento debe ser aprobado administrativamente para verificar que esté en armonía con las disposiciones del derecho del trabajo y no vulnerar los derechos de las partes que conforman la relación de trabajo.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Al concluir el presente estudio, se validó la hipótesis planteada, al establecer la importancia del Reglamento Interior de Trabajo en las relaciones de patronos y trabajadores de conformidad con la legislación vigente en materia de derecho del trabajo y la forma en que dicho instrumento debe ser aprobado por el ente administrativo correspondiente. Dentro de la metodología utilizada en la presente investigación se utilizaron el método sintético, analítico y deductivo.



ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo	1
1.1. Aspectos generales	1
1.1.1. Derecho individual	2
1.1.2. Derecho colectivo	3
1.1.3. Derecho procesal	4
1.1.4. Derecho administrativo	4
1.2. Aspecto histórico	5
1.3. Concepto	8
1.4. Sujetos del derecho de trabajo	11

CAPÍTULO II

2. Principios del derecho de trabajo	17
2.1. Aspectos generales	17
2.2. Concepto	18
2.3. Características	19
2.4. Clasificación	21
2.4.1. Principio protector	21
2.4.2. Principio in dubio pro operario	23
2.4.3. Principio de norma más favorable	25
2.4.4. Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales	28
2.4.5. Principio de obligatoriedad o imperativo	30



CAPÍTULO III

3. Inspección General de Trabajo como ente que autoriza el Reglamento Interior de Trabajo	33
3.1. Aspectos generales	33
3.2. Aspecto histórico	36
3.3. Funciones	37
3.4. Organización.....	45
3.5. Regulación legal	47

CAPÍTULO IV

4. Aprobación administrativa del Reglamento Interior de Trabajo	49
4.1. Aspectos generales	49
4.2. Concepto	52
4.3. Aspectos generales del régimen disciplinario laboral	55
4.4. Concepto	57
4.5. Aprobación administrativa del Reglamento Interior de Trabajo.....	59
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	65
BIBLIOGRAFÍA.....	67



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación surge de la inquietud de profundizar la figura jurídica del Reglamento Interior de Trabajo, específicamente en cuanto a su aprobación administrativa por parte de la Inspección General de Trabajo, esto debido a que a diferencia de otros instrumentos legales del derecho colectivo de trabajo, el Reglamento Interior de Trabajo es elaborado unilateralmente por el patrono, lo que puede llevar a un aprovechamiento para limitar o tergiversar algunos derechos de los trabajadores, lo cual se busca evitar precisamente mediante la intervención administrativa de la Inspección General de Trabajo, entidad que debe analizar el contenido del mismo para posteriormente aprobarlo. De dicha aprobación que la ley le faculta a la Inspección General de Trabajo es importante analizar si esta dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social cuenta con mecanismos y personal técnico calificado para analizar los Reglamentos Interiores de Trabajo que se le presentan, principalmente debido a la diversidad de actividades que realizan las empresas hoy en día.

Para el desarrollo de esta investigación se estableció que el objetivo general de la misma fue alcanzado, ya que se profundizó en el estudio de la institución jurídica del Reglamento Interior de Trabajo y se comprobó la hipótesis planteada al establecer la importancia de la intervención administrativa de la Inspección General de Trabajo en la aprobación del instrumento legal objeto de la presente investigación.

La tesis consta de cuatro capítulos: el capítulo uno, se refiere a aspectos generales del derecho de trabajo, aspectos generales del derecho individual de trabajo, derecho



colectivo de trabajo, derecho procesal de trabajo, derecho administrativo de trabajo, aspectos históricos del derecho de trabajo, así como las definiciones más importantes del mismo y los sujetos del derecho de trabajo; el capítulo dos desarrolla los principios del derecho de trabajo en cuanto a sus aspectos generales, características, y el desarrollo de algunos principios que se consideran de suma importancia en el derecho de trabajo; el capítulo tres desarrolla la Inspección General de Trabajo, ente que tiene a su cargo la aprobación del Reglamento Interior de Trabajo, se abordan aspectos generales, aspecto histórico, funciones, organización y regulación legal; y finalmente en el capítulo cuatro se desarrolla la aprobación administrativa del Reglamento Interior de Trabajo, aspectos generales del Reglamento Interior de Trabajo, concepto del mismo, aspectos generales del régimen disciplinario laboral y concepto del régimen disciplinario laboral.

Para poder llevar a cabo la presente investigación jurídica se utilizaron el método sintético, analítico y deductivo; y las técnicas de investigación documental, observación, y bibliográficas.

El presente trabajo de investigación busca ser un aporte para la sociedad en cuanto a profundizar el estudio del Reglamento Interior de Trabajo y establecer la importancia de su aprobación administrativa, aportando elementos de conocimiento teórico, legal y social.



CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo

Se considera de suma importancia abordar la temática del derecho de trabajo dentro de la presente investigación jurídica, puesto que es parte fundamental para que se pueda elaborar un Reglamento Interior de Trabajo, de esta manera es importante analizar propiamente el derecho de trabajo principalmente.

1.1. Aspectos generales

En cuanto a los aspectos generales propiamente del derecho de trabajo se establece que es una de las ramas del derecho más antigua de la humanidad, puesto que propiamente el trabajo es una de las principales actividades que ha desarrollado el ser humano desde su inicio, de esta manera se establece que el trabajo ha evolucionado constantemente a través de la evolución histórica del ser humano.

Cuando se establecen los aspectos generales del derecho a grandes rasgos se puede llegar a la conclusión que este se subdivide en diferentes ramas o también se establece que su clasificación es muy extensa, entre las ramas generales del derecho se encuentra el derecho de trabajo el cual se ha venido explicando y definiendo dentro del presente capítulo, así mismo el derecho de trabajo cuenta con ciertas ramas que se subdividen las cuales se establecerán a continuación para el mejor análisis de dicha rama del derecho.



Para tal efecto se puede indicar que la doctrina guatemalteca específicamente se encarga de la división del derecho de trabajo entre varias partes o subconjuntos para que dicho derecho pueda estudiarse y aplicar de mejor manera, para tal efecto se puede indicar que se divide de la siguiente manera: derecho individual de trabajo, derecho colectivo de trabajo, el derecho procesal de trabajo y el derecho administrativo de trabajo, todas estas ramas se encuentran inmersas en el derecho del trabajo, y para mejor aplicación a continuación se detallaran cada una de las presentes ramas laborales, puesto que en base a las diferentes ramas en las que el derecho de trabajo se aplica, se entenderá más la temática laboral aplicada propiamente en Guatemala como en varias legislaciones a nivel internacional.

1.1.1. Derecho individual

Para una definición clara de lo que es el derecho de trabajo el tratadista español Alfredo Morataya al respecto establece lo siguiente: "Abarca las normas sobre las relaciones individuales de trabajo y sobre el contrato que lo origina: entre ellas en un lugar destacado las normas de regulación de condiciones mínimas de trabajo, y las normas sobre las vicisitudes y la extinción del vínculo laboral."¹

Tal y como lo establece el tratadista antes mencionado, estos son algunos elementos que regula el derecho individual de trabajo siempre enfocados principalmente al trabajador y a su bienestar, así mismo regula una serie de normas sobre las que deben

¹ Morataya Melgar, Alfredo. **Derecho de trabajo**. Pág. 10.



existir las relaciones laborales que se llevan a cabo entre el trabajador y el patrono después del contrato de trabajo hasta su finalización.

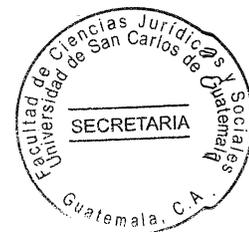
1.1.2. Derecho colectivo

En cuanto a lo que es el derecho colectivo de trabajo se puede establecer que: "Abarca las normas sobre la organización y acción de las representaciones profesionales: es decir sobre el sistema de relación laboral."²

Como se puede observar en cuanto al derecho colectivo de trabajo es el derecho que abarca todo lo relativo a la organización de los trabajadores y todas las relaciones de estos con el patrono. En cuanto al derecho colectivo se encuentre sumamente anexado al derecho individual de trabajo, esta conexión se puede establecer como la naturaleza funcional de las ramas del derecho de trabajo.

Como se puede observar dentro de las ramas del derecho individual y colectivo de trabajo, como el derecho de trabajo en general, su fin primordial es la búsqueda del bien común entre las relaciones de los sujetos del derecho de trabajo, con una pequeña diferencia que se encuentra en el fin donde uno es propiamente dentro del contrato de trabajo y el otro busca la resolución de conflictos entre un grupo de trabajadores y el patrono o viceversa, del derecho colectivo es de donde nacen los sindicatos, que buscan la protección del trabajo y los trabajadores en general.

² Morataya Melgar. **Op. Cit.** Pág. 45.



1.1.3. Derecho procesal

Con el surgimiento de problemas entre el trabajador y el patrono es necesario que dichos conflictos sean resueltos de la mejor manera, de allí el surgimiento de la rama del derecho procesal de trabajo, que como su nombre lo indica, es un proceso que se lleva a cabo para la resolución de conflictos y otros aspectos inmersos dentro del derecho procesal de trabajo, para tal efecto el tratadista Chicas Hernández establece lo siguiente en cuanto a este derecho: “Es el conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tiene por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos), así como en las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privada del trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de procesos”.³

Tal y como lo establece el autor antes citado el derecho procesal de trabajo es el mecanismo para la resolución de los conflictos que se den dentro de la relación de trabajo, entre los sujetos laborales el derecho procesal de trabajo resuelve conflictos de índole individual así como colectivos.

1.1.4. Derecho administrativo

Esta rama hace referencia a la organización y a la función de vigilancia del cumplimiento del ordenamiento laboral y de imposición de sanciones en su caso. En Guatemala se

³ Chicas Hernández, Raúl. **Introducción al derecho procesal de trabajo**. Pág. 33.



hace referencia al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y específicamente a la Inspección General de Trabajo.

De esta manera es como se dividen las principales ramas del derecho de trabajo, cada una ligada entre sí para que el derecho de trabajo sea un derecho objetivo y completo cubriendo todos los puntos de vista desde el cual pueda ser estudiado y de la misma manera evaluado.

1.2. Aspecto histórico

Desde tiempos históricos y en el panorama prehistórico no ha variado mucho, ha habido patronos y trabajadores, aun con denominaciones distintas como amos y esclavos; pero las relaciones jurídicas entre unos y otros diferían de las actuales entre los empresarios y sus empleados u obreros. Correspondió el predominio a la autoridad patronal, combinaba paciencias paternas con rigores tiránicos, de modo que resultaba imposible hablar de un régimen jurídico de igualdad y estabilidad.

Con el progreso de los conceptos sociales, las relaciones laborales fueron sometiéndose a cauces jurídicos. Ante el predominio de la artesanía, de los talleres familiares y de la pequeña industria, se estimó que los vínculos del trabajo podrían encuadrarse en los amplísimos moldes del derecho civil; puesto que todo parecía reducirse a un contrato, ya regulado por el derecho romano. "El de arrendamiento o locación de servicios. Ese enfoque, despectivo o desconocedor del trascendente significado del trabajo, se incrusta



en la codificación civil del siglo XIX, y va desde el Código de Napoleón de 1804 al Código Civil español de 1889, cuando ya el movimiento obrero estremecía con sus reivindicaciones a toda Europa”.⁴

En un principio, y en función de su origen, se le llamó “Legislación Industrial o leyes del Trabajo Industrial; años más tarde, algunos profesores hablaron de Derecho Obrero. Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de nuestros días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro. La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de Derecho Social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no podemos confundir los dos términos porque la denominación Derecho Social posee múltiples significados, en tanto el vocablo: Derecho del Trabajo, tiene una connotación precisa”.⁵

Asimismo, “El Siglo XVIII tiene una gran importancia histórica para el desarrollo del Derecho Laboral, pues durante él se promulgaron muchas leyes importantes dentro de la actividad gremial. Inglaterra tenía un gran desarrollo Industrial y su economía mercantilista le daba grandes beneficios, además la Revolución Industrial se hallaba en

⁴ Alcalá y Zamora, Luis y Guillermo Cabanellas. **Tratado de política laboral y social**. Pág. 571

⁵ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 3



pleno apogeo y la relación legal que se había mantenido durante tanto tiempo cede ante el sistema industrial.”⁶

El punto de referencia más preciso del nacimiento del derecho de trabajo, se encuentra en la “Revolución Francesa, en la que se creó una legislación que defendía primordialmente la propiedad privada sobre los bienes de producción que tomó como consecuencia la industrialización acelerada, que conlleva la explotación del hombre por el hombre en vista de que el trabajador de las industrias, era explotado por jornadas excesivas, salarios paupérrimos, medidas de seguridad e higiene inexistentes y toda clase de desventajas en el trabajo para este sector. La Revolución Francesa había proclamado la igualdad de todos los hombres de todo lo cual surgió la libertad de contratar y la libertad de movimiento. Los trabajadores tenían el derecho de negociar individualmente con el patrono y en algunos casos se firmaban contratos entre las partes, los cuales eran considerados como válidos y obligatorios ante la ley.”⁷

A partir de la “Época Medieval en que la sociedad más o menos se encontraba organizada, existen las clases agrícolas y se pueden considerar a los Señores Feudales como los patronos, y a los siervos de la tierra como los trabajadores actuales. A la par de esta situación agrícola se crearon algunas agrupaciones o corporaciones a las que pertenecían trabajadores de artesanía y esa corporación tenía alguna subordinación del trabajo, por ejemplo: los aprendices ingresaban en el gremio con el fin de obtener alguna

⁶ Alcalá y Zamora, Luis y Guillermo Cabanellas. **Tratado de política laboral**. Pág. 572

⁷ Montenegro González, Augusto. **Historia del antiguo continente**. Pág. 185



enseñanza y aspiraban a escalar los peldaños necesarios para llegar a constituirse, si la oportunidad les llegaba algún día, en maestros.”⁸

1.3. Concepto

En cuanto a las definiciones propiamente del derecho de trabajo por ser una rama del derecho demasiado antigua desde el principio de las civilizaciones, son diferentes las conceptualizaciones que se dan de la misma, asimismo son diferentes los tratadistas que estudian el derecho de trabajo desde diferentes puntos de vista, en consecuencia son diferentes las definiciones que se relacionan al derecho de trabajo en general, dichas definiciones se dan tanto por tratadistas nacionales como extranjeros, para tal efecto a continuación se detallaran las definiciones más acertadas e importantes en cuanto al derecho de trabajo.

El autor Ernesto Krotoschin, define el derecho de trabajo como: “El conjunto de principios y de normas jurídicas destinadas a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la vida social, el que se limita al trabajo prestado para trabajadores al servicio de empleadores, comprendiendo todas las ramificaciones que nacen de esta relación.”⁹

Lo antes citado, resalta al derecho de trabajo como un conjunto de principios y normas jurídicas, derivado de que es una rama del derecho, la cual se basa principalmente en

⁸ *Ibíd.* Pág. 186

⁹ Krotoschin, Ernesto. *Tratado de derecho del trabajo*. Pág. 45.



las relaciones entre el patrono y el trabajador con relación al trabajo realizado y las remuneraciones obtenidas.

Para el tratadista Manuel Ossorio, el derecho de trabajo es: “El trabajo constituye el medio normal de subvenir a las necesidades de la vida, parece evidente que toda persona ha de tener el derecho a trabajar; porque otra cosa, salvo el supuesto de tratarse del rentista, equivaldría a una cadena a perecer”.¹⁰

La anterior cita establece que el trabajo es vital para la subsistencia humana ya que la persona que ofrece sus servicios laborales, vende su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración que le cubra las necesidades básicas.

El autor español Néstor de Buen, manifiesta que el derecho del trabajo es “El conjunto de normas relativas a las relaciones que directa e indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.¹¹

Para el tratadista antes en mención el derecho de trabajo es la disciplina jurídica tanto a nivel nacional como internacional que regula las actuaciones de la relación laboral entre el patrono y el trabajador. Otro de los tratadistas argentinos especializados en derecho, Guillermo Cabanellas al respecto del derecho de trabajo establece lo siguiente: “Aquel

¹⁰ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 315.

¹¹ De Buen Lozano, Néstor. **Compendio de derecho del trabajo**. Pág. 8.



derecho que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y unos y otros con el Estado, en lo referente a trabajo subordinado, y en cuanto atañe a los profesionales y a la forma de prestación de los servicios, también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.”¹²

Asimismo el tratadista Julio Gómez establece al respecto que derecho del trabajo es: “El conjunto de principios y normas jurídicas (estatales y autónomas), que informan y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores y con el Estado y las instituciones complementarias, con finalidades tuitivas para la prestación subordinada de servicios”.¹³

Lo anterior significa la relación tripartita existente en toda relación laboral, en primer lugar al Estado y su intervención, así como los sujetos de la relación laboral, refiriéndose a los patronos y los trabajadores, además del elemento denominado subordinación, es decir, que en toda relación laboral, debe existir una persona que dirija las labores y otra que realice las mismas.

Tal y como se puede observar son diferentes las manifestaciones en cuanto a las definiciones de los tratadistas tanto extranjeros como guatemaltecos, llegando todos a la conclusión que el derecho de trabajo es la rama del derecho que se encarga de regular las actuaciones que se derivan por la prestación de un servicio laboral entre el trabajador

¹² Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 487.

¹³ Gómez Padilla, Julio. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 57.



y el patrono, así como la de favorecer siempre a la clase trabajadora a través de diferentes instrumentos jurídicos a su favor, de esta manera se puede establecer que en Guatemala son diferentes los cuerpos legales que establecen la relación laboral entre el trabajador y el patrono incluso conteniendo su propio código, en este caso el Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, donde regula todo lo concerniente al trabajo así como los derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos.

1.4. Sujetos del derecho de trabajo

Son sujetos del derecho del trabajo, quienes están comprendidos dentro de la aplicación de sus normas y tienen la facultad de exigir su cumplimiento, pueden ser beneficiados u obligados por el mismo. Los sujetos del contrato de trabajo son los que en calidad de patronos o trabajadores contratan trabajo.

Al respecto Ernesto Krotoschin indica que: "No se trata de sujetos de este derecho sino de órganos que han de ejercer o bien la vigilancia sobre las personas nombradas, o bien una función de integración con respecto al cumplimiento de los derechos y deberes que puedan incumbir a éstas."¹⁴

¹⁴ Krotoschin, Ernesto. **Op. Cit.** Pág. 89.



1. El trabajador

De conformidad con el Código de Trabajo contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el Artículo 3 regula: “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”. De lo anterior se puede indicar que trabajador, es toda persona individual que presta sus servicios en relación de dependencia, en virtud y cumplimiento de un Contrato de Trabajo.

El Código de Trabajo no hace la distinción entre empleado y trabajador; cuando se habla de uno u otro, se hace referencia a todo el que presta sus servicios, pero hace la siguiente distinción por un tratamiento especial en los siguientes artículos:

“Artículo 124. No están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo:

- a) Los representantes del patrono;
- b) Los que laboren sin fiscalización superior inmediata;
- c) Los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia;
- d) Los que cumplan su cometido fuera del local donde esté establecida la empresa, como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores; y
- e) Los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo.



Sin embargo, todas estas personas no pueden ser obligadas a trabajar más de doce horas, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento, correspondiéndoles en este supuesto el pago de las horas extraordinarias que se laboren con exceso al límite de doce horas diarias”.

2. Empleador o patrono

El patrono debe ser una persona, ya sea individual o jurídica, en el primer caso debe ser civilmente capaz, esto es, mayor de dieciocho años y estar en goce pleno de sus facultades y derechos; en caso de menores o incapaces podrá actuar mediante representante legal. El segundo supuesto, la personalidad tuvo que ser otorgada por virtud de la ley, sea ésta mercantil o civil, nacional o extranjera. El tratadista Manuel Ossorio, define al patrono de la siguiente manera: “Es aquella persona física o jurídica que en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada.”¹⁵

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el artículo 2, establece: “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”.

Patrono individual es el propietario o dueño de un establecimiento que no tiene personalidad jurídica. Para tener el carácter de patrono se requiere la utilización de los

¹⁵ Ossorio, Manuel. **Op. Cit.** Pág. 553.



servicios de una o varias personas, que se efectúa mediante un contrato de trabajo o una relación de trabajo. El carácter lucrativo o no de la empresa es totalmente indiferente para el caso.

3. Empresa

La empresa no sólo es una unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios, es también el lugar en donde se lleva a cabo la conjunción armónica entre el capital y el trabajo. En virtud de lo anterior, una empresa no puede ser el empleador, lo será el comerciante individual en el caso de empresa individual o bien la persona jurídica (por ejemplo una sociedad anónima). Sin embargo, en el Código de Trabajo se repite el término empresa como equivalente de empleador, en todos se refiere a la figura del empleador.

En algunas legislaciones se ha considerado como sujeto de la relación la empresa Mercantil para la cual el trabajador presta sus servicios y al efecto Mario de la Cueva define: "Que la empresa es la hazaña del burgués conquistador, el instrumento para la conquista económica de los mercados y de los territorios, para la lucha de la destrucción de otras empresas o como hacen los pueblos vencedores, para la anexión de las empresas vencidas o su conversión en satélites. En otras palabras la empresa es la aventura de la producción o circulación de bienes para la conquista de los gustos de los hombres y los mercados."¹⁶

¹⁶ De la Cueva, Mario. **Op. Cit.** Pág. 164.



La empresa también se ve como la organización de los factores de producción, capital y trabajo, con fines lucrativos; y también como ejercicio o actividad profesional de orden económico, organizado con la finalidad de actuar en el mercado de bienes o servicios.

El tratadista Ernesto Krotoschin, dice que la organización empresarial requiere de elementos tales como edificios, maquinaria, herramientas, muebles, materias primas, etc. “La empresa está constituida por una totalidad de instalaciones y elementos, más o menos amplios. Muchas veces entra en el concepto de empresa también valores incorporales (el llamado fondo de comercio que comprende los derechos inmateriales, la clientela, el nombre etc.)”¹⁷

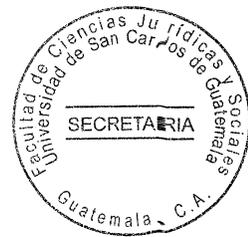
Para el derecho laboral, la empresa es el centro en el que se actualizan y desarrollan las relaciones jurídicas laborales y en el que producen sus efectos; en ella se manifiestan los intereses del empresario y del trabajador; de allí surge la idea de la empresa como comunidad que tiene una organización laboral interna y externa, encaminada a los fines de la misma.

Finalmente es necesario establecer que el derecho de trabajo por ser una de las ramas del derecho más antiguas cuenta con una gran cantidad de doctrina, así como leyes tanto nacionales como internacionales que regulan su actuación en el ámbito laboral guatemalteco propiamente. Así mismo en el desarrollo del presente capítulo se abordaron las principales características del derecho de trabajo, así como las relaciones que tiene

¹⁷ Krotoschin, Ernesto. **Op. Cit.** Pág. 152.



con otras ramas del derecho, ya que un derecho no puede surgir solamente, necesita de otras leyes y doctrinas para complementarse, en lo que respecta a los sujetos que intervienen en la relación de trabajo o relación laboral como también es llamada, los principales son el trabajador y el patrono, los cuales de mutuo acuerdo a través de un contrato de trabajo establecen las condiciones que se llevaran a cabo dentro de la relación laboral, como lo son derechos y obligaciones de las partes.



CAPÍTULO II

2. Principios del derecho de trabajo

Los principios del derecho de trabajo fundamentan la existencia de este derecho, formando parte de su estructura y constituyen directrices que orientan al legislador, al funcionario judicial, a las autoridades administrativas de trabajo y abogados a conocer y poner en práctica las diferentes tendencias de interpretación de las normas laborales.

2.1. Aspectos generales

Tomando en consideración la importancia de los principios del derecho de trabajo estos deben tratarse con independencia de su reconocimiento expreso en el ordenamiento jurídico. Para el efecto existe disparidad en el ámbito doctrinario sobre la identificación de los principios del derecho de trabajo, para lo cual existen algunos criterios y puntos de vista que sirven de base en el estudio de los mismos.

Para el efecto se ha considerado oportuno analizar algunos principios del derecho de trabajo en relación a la concurrencia de las normas laborales y entre estos se encuentra el principio rector bajo sus tres modalidades, el in dubio pro operario, normas más favorables y condición más beneficiosa, así como el principio de irrenunciabilidad o indisponibilidad de derechos.



Uno de los temas fundamentales de cualquier ordenamiento laboral consiste en la aplicación de los principios del derecho de trabajo y la normativa laboral guatemalteca no es ajena a ello. Es de suma importancia analizar algunos de los principios del derecho de trabajo por su relevancia, tanto en sus planos doctrinario y normativo, recurriendo a la relación jurídica entre las normas y a la jurisprudencia guatemalteca.

2.2. Concepto

Antes de abordar propiamente lo que son los principios describiendo cada uno de ellos en particular se hace referencia propiamente a lo que es principio en general y para el efecto del mismo se puede indicar que: “Constituyen un tipo de normas con una especial morfología, se caracterizan por su generalidad o por su vaguedad, con un especial contenido, imponen la obligación de perseguir determinados fines, contiene los valores superiores del sistema, constituyen enunciados con una determinada función, son pautas para la aplicación de normas o criterios de sistematización del material jurídico, o son un tipo de fuente distinta a la de la ley y la costumbre”.¹⁸

Tal y como se puede observar en la anterior definición son diversos los puntos de vista tanto jurídicos como axiológicos, desde los cuales se pueden observar los principios generales del derecho de trabajo, básicamente llegando a la conclusión que dichos principios sirven para valorar el derecho de trabajo así como para regir dicho derecho en base a diferentes doctrinas.

¹⁸ Barranco Aviles, María del Carmen. **La teoría jurídica de los derechos fundamentales**. Pág. 141.

En el caso de los principios del derecho de trabajo estos son estudiados y aplicados doctrinariamente, de esta manera se puede indicar lo siguiente: “La doctrina subraya a los principios laborales como una expresión “Principio de favor”, (Favor Laboratoris), o cualquier otra analogía significación (principio, protector o tuitivo), se alude ciertamente a la función esencial que cumple el ordenamiento jurídico laboral y que manifiesta precisamente en un desigual tratamiento normativo de los sujetos de la relación de trabajo asalariado que regula a favor o beneficio del trabajador”.¹⁹

2.3. Características

Uno de los principales tratadistas expertos en la materia del derecho de trabajo especialmente en lo concerniente a los principios del derecho de trabajo, Américo Plá realiza una descripción de lo que son los principios en materia laboral de la siguiente manera:

- a) “Son enunciados básicos que contemplan, abarcan y comprenden una serie indefinida de situaciones. Un principio es algo más general que una norma que sirve para inspirarla, para entenderla, para suplirla, de allí que se hable de principios básicos o fundamentales, porque sirven de cimientos a toda la estructura jurídico-normativa laboral.

¹⁹ Palomeque López. Manuel Carlos. **Los principios del derecho de trabajo**. Pág. 17.

- b) Por ser propios del derecho del trabajo son distintos de los que existen en otras ramas del derecho. Sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad, por eso tienen que ser especiales, diferentes de los que rigen en otras zonas del derecho; no tienen por qué ser absolutamente exclusivos. Pero como conjunto deben conformar un elenco que no se reproduce, en la misma forma, que en las demás disciplinas jurídicas.
- c) Todos los principios deben tener alguna conexión, relación o armonía entre sí, ya que en totalidad perfilan la fisonomía característica de una rama autónoma del derecho que debe tener su unidad y su cohesión interna; finalmente, acerca de las nociones generales sobre los principios del derecho del trabajo se dice que la función de los mismos es la siguiente: a) informadora: inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico; b) normativa: actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley. Son medios de integrar el derecho; c) interpretadora: operan como criterio orientador del juez o del intérprete”.²⁰

Se puede observar que acorde a las definiciones del tratadista en mención que los principios son los medios rectores por los cuales el derecho se aplica, dichos principios en materia de derecho del trabajo siempre buscaran favorecer al trabajador, puesto que dicho derecho se basa en la persona que ejerce el trabajo no el que contrata a alguien para que ejecute el mismo.

²⁰ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Pág. 78.



2.4. Clasificación

Como se ha establecido los principios en materia de derecho de trabajo son muy importantes puesto que rigen la actuación de la relación de trabajo entre el patrono y el trabajador, asistiendo en su mayoría de veces al trabajador, ya que este es el que realiza las labores que son encomendadas por el patrono. Son diversas las clasificaciones que los tratadistas han desarrollado en cuanto a los principios del derecho de trabajo, para el efecto se desarrollan a continuación aquellos que son considerados de mayor observancia en la legislación laboral guatemalteca.

2.4.1 Principio protector

Este principio, tiene carácter tutelar y es uno de los aspectos centrales dentro del derecho de trabajo, evidenciado tanto en las normas jurídicas como en la jurisprudencia laboral. En el ordenamiento jurídico guatemalteco a través del marco constitucional en el Artículo 103 regula: "Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes." De dicha normativa se establece el carácter tutelar de las normas de trabajo, resaltando la protección que prevalece a favor de los trabajadores. Si bien esta regla constitucional se refiere expresamente al marco normativo, no puede dejar de vincularse que también responde a la propia naturaleza del derecho laboral.

Algunos laboristas guatemaltecos consideran que la tutelaridad en realidad es un principio del derecho de trabajo y para el efecto Luis Fernández Molina expone: “Es un principio que sustenta todas las ramas de esta disciplina. Sin embargo cobra mayor preeminencia en alguna de sus ramificaciones”.²¹

Siguiendo con el principio en cuestión que es el de tutelaridad o principio protector como también es llamado, dicho principio busca la protección del trabajador en sí como uno de los principios rectores en materia laboral cuenta con un objeto en cuanto a su aplicación y de tal manera se puede indicar lo siguiente: “Compensar la desigualdad económica que generalmente existe entre el trabajador y patrono, ya que el patrono posee en la mayoría de casos el poder económico, ante las carencias económicas del trabajador; lo que hace en determinado momento que se puedan cometer abusos. El principio de tutelaridad brinda la posibilidad de nivelar la condición de las partes en la relación laboral, igualándolos ante la Ley y tutelando su correcta aplicación. La protección del trabajador constituye la razón de ser del Derecho laboral. A tal punto han llegado los alcances de la tutelaridad, que un grueso sector de la doctrina considera que el Derecho laboral es, un Derecho de la clase trabajadora en cuanto brinda exclusivamente al trabajador una serie de instrumentos de lucha frente al empleador”.²²

Las mejoras laborales las han logrado los trabajadores vía la negociación colectiva, en lugar de esperar las reformas legales. En el campo colectivo hasta se cuestiona la

²¹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 45.

²² *Ibid.* Pág. 4.

aplicabilidad del principio de libre negociación. En lo colectivo se da un caso curioso, ya que en algunos países para la resolución de fuertes conflictos colectivos, los propios trabajadores rechazan la regulación estatal en materia laboral y prefieren que sean las mismas fuerzas sociales las que encuentren las fórmulas de arreglo, ya que la intervención en alguna medida reglamenta los procedimientos de huelga.

Es sumamente claro que tanto doctrinaria como legalmente el principio protector o tutelar del derecho de trabajo tiene por fin principal la búsqueda del bienestar del trabajador, que el mismo cuente con todos los beneficios que la ley le ampara y que siempre esté por delante el bienestar personal del mismo.

2.4.2. Principio in dubio pro operario

Es de suma importancia abordar el tema de éste principio ya que el mismo se ubica desde el plano de la aplicación de las normas laborales y señala que en caso de duda sobre la interpretación en el contenido o alcance de la norma se debe seleccionar aquella interpretación que sea más favorable al trabajador, ya que los principios han sido generados para darle los beneficios siempre al trabajador sobre el patrono.

La Constitución Política de la República de Guatemala en cuanto al presente principio en cuestión, también regula que la interpretación de las leyes siempre serán favorables al trabajador tal y como lo establece en el tercer párrafo del Artículo 106 al indicar lo siguiente: “En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones



legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”.

En cuestiones de trabajo siempre el beneficiado será el trabajador, cuando surja un conflicto de índole laboral donde intervengan las leyes laborales guatemaltecas estas siempre estarán a favor de la clase trabajadora. Haciendo referencia propiamente al aspecto doctrinario de lo que es el principio in dubio pro operario el tratadista Luis de la Villa al respecto establece lo siguiente: “de entre dos o más sentidos de la norma ha de acogerse aquel que, en cada caso, resulte más conveniente para el trabajador”.²³

El tratadista citado llega a la conclusión que en el caso propiamente de los conflictos de trabajo o también conocidos como conflictos de labores entre el patrono y el trabajador, es necesaria la búsqueda de varias soluciones, al momento de una decisión siempre se tomara en cuenta la que más favorezca al trabajador como principio rector del derecho de trabajo guatemalteco.

En cuanto al sentido legal del beneficio al trabajador el tratadista Américo Pla establece lo siguiente al respecto: “En caso de que una norma pueda entenderse de varias maneras, debe preferirse aquella interpretación más favorable al trabajador”.²⁴

²³ De la Villa Gil, Luis Enrique. **Esquemas del derecho de trabajo**. Pág. 71.

²⁴ Pla Rodríguez, Américo. **Op. Cit.** Pág. 40.

En el caso de las leyes guatemaltecas en materia de trabajo muchas pueden interpretarse desde diversos puntos de vista según el lado en el que se esté estudiando dicha ley, al llegar a las múltiples interpretaciones que se le den a la norma siempre se acogerá para su aplicación la que más le favorezca al trabajador.

2.4.3. Principio de norma más favorable

Es de suma importancia el desarrollo de todos los principios que informan el derecho de trabajo en la legislación laboral guatemalteca, siempre existen principios más importantes que otros, todo esto se da por el bien que protegen los mismos principios, tal es el caso del principio de la norma más favorable que siempre estará para la protección de los trabajadores y para que las normas de trabajo establecidas ya sea de forma estatal como por el sector privado, en teoría siempre sean más favorables al sector trabajador.

De esta manera es necesario dar un concepto sobre el principio de la norma más favorable y para tal efecto se puede indicar que “El principio de la norma más favorable consiste en que al concurrir dos o más leyes laborales que puedan ser aplicadas a determinada situación jurídica, el intérprete, el operador jurídico preferirá la norma que resulte más favorable al trabajador. Se diferencia del principio in dubio pro operario en que la duda se plantea en la selección de la norma aplicable y no como aquel donde la duda reside en la interpretación del contenido o del alcance de la norma”.²⁵

²⁵ Canesa Montejo, Miguel. **Manual de derecho de trabajo**. Pág. 127.



Como se puede observar el principio de la norma más favorable y el principio de in dubio pro operario cuentan con algo en común al igual que la mayoría de los principios del derecho de trabajo, casi siempre están a favor del trabajador y no del sector patronal, en el presente principio establece que al haber conflicto de interés entre el patrono y el trabajador al momento de la resolución de un conflicto de trabajo dentro de las normas legales en el cual este se está basando, siempre se aplicara la norma que más favorezca al trabajador y no al patrono. Para entender más en cuanto a la aplicación del principio de la norma más favorable, éste se da cuando dos o más leyes o preceptos legales regulan el mismo supuesto del hecho; sin embargo sus consecuencias jurídicas son totalmente diferentes una con la otra, en este caso se aplica el presente principio favoreciendo siempre al sector trabajador.

Como todo principio que informa al derecho de trabajo guatemalteco existen diferentes limites en cuanto a su aplicación, para tal efecto el profesor Camps Ruiz al respecto de los límites establece que estos son tres, los cuales se establecerán a continuación:

- a) "Límites materiales: los limites materiales restringen la aplicación del principio de la norma más favorable, porque uno de los preceptos que concurre en la antinomia por divergencia se presenta inválidamente de ella y esto ocurre porque la ley laboral no cumple con las exigencias del ordenamiento laboral vigente, por lo cual no existe en realidad una confluencia normativa sino más bien un solo precepto valido y aplicable.



- b) Límites instrumentales: los límites instrumentales establecen los supuestos en que puede aplicarse el principio de la norma más favorable, conforme a la regulación establecida en el ordenamiento jurídico. Se trata de un complemento dentro de los límites materiales, al definir en concreto dentro del ordenamiento donde cabe aplicar el principio de la norma más favorable. Los límites instrumentales aluden a los tipos normativos entre los que pueden producirse un conflicto y los casos en que este será resuelto con el principio de la norma más favorable.
- c) Límites aplicativos: los límites aplicativos establecen la unidad de comparación que debe formularse entre las normas concurrentes a la antinomia por divergencia, es decir definir los parámetros de comparación que permitan dilucidar cuál de las normas concurrentes resulta más favorable para el trabajador. Lo que se trata es determinar la unidad de comparación entre las normas en juego”.²⁶

Como se pudo observar dentro de los límites de la aplicación del principio de la norma más favorable, a pesar de que existen las limitantes, siempre el trabajador será el beneficiado al momento de la resolución del conflicto a través de la aplicación de leyes y normas, siendo algo lógico, justo y necesario por entender el derecho de trabajo que es imposible colocar en una balanza las capacidades económicas de la parte patronal y la parte trabajadora, siendo siempre la parte trabajadora la parte débil de la relación laboral.

²⁶ Camps Ruíz, Luis. **Fuentes de la relación laboral y criterios de aplicación en el estatuto de los trabajadores.** Pág. 99.



2.4.4. Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales

Otro de los principios rectores en cuanto al derecho de trabajo es la irrenunciabilidad de los derechos laborales, esta se basa específicamente en que todo trabajador goza de derechos laborales ya sean estos mínimos o máximos y de los cuales el trabajador no puede prescindir puesto que estos derechos son los que lo protegen en cuanto a la legislación vigente. El principio de irrenunciabilidad o indisponibilidad de derechos consiste en que el trabajador no puede disponer libremente por medio de la renuncia, de los derechos otorgados por normas laborales imperativas, siendo nula dicha renuncia. El tratadista Pla Rodríguez establece lo siguiente al respecto: “Es la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral a beneficio propio”.²⁷

El derecho de trabajo como se ha venido estableciendo a lo largo de la presente investigación jurídica siempre favorece al trabajador en diferentes puntos de vista, uno de estos es con ciertos beneficios, la mayoría de veces estos son económicos al momento de la terminación de la relación laboral o dentro de la misma relación, el presente principio establece que ningún trabajador podrá renunciar a dichos derechos establecidos legalmente.

Otro de los tratadistas especialistas en la materia de la renuncia a los derechos laborales es Antonio Ojeda, quien establece lo siguiente al respecto: “La indisponibilidad queda

²⁷ Pla Rodríguez, Américo. **Op. Cit.** Pág. 67.



delineada como aquella limitación de la autonomía individual por la que se impide a un sujeto, con legitimación y capacidad adecuada, efectuar total o parcialmente actos de disposición sobre un derecho determinado”.²⁸

Todo ser humano se encuentra regido en base a leyes y normas establecidas por el Estado donde se encuentra, de acá se puede establecer que toda persona no puede denegar los derechos que el Estado le otorga en cualquier rama del derecho, ni tampoco puede modificar por sí mismo dicha norma legal estableciendo lo contrario, esto quiere decir que tanto el patrono como el trabajador deben de acatar las normas legales en cuanto a los derechos laborales que a estos les asisten.

En cuanto a la Constitución Política de la República de Guatemala también regula el principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, específicamente en el Artículo 106 en su primer párrafo donde establece lo siguiente:

“Artículo 106. Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor

²⁸ Ojeda Aviles, Antonio. **La renuncia de derechos del trabajador.** Pág. 58.



de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo”.

Tal y como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala todos los derechos que esta regula son totalmente irrenunciables para los trabajadores ya sea de forma individual o colectiva.

2.4.5. Principio de obligatoriedad o imperativo

Una de las características especiales que tiene el Derecho en general es ser coercitivo o comúnmente denominado sancionador; este principio se refiere a que cada norma tiene un supuesto de hecho y una consecuencia de Derecho; cualquier persona que cumpla el supuesto establecido, es acreedora de una consecuencia de Derecho, muchas veces una sanción.

El incumplimiento de una disposición legal tiene como consecuencia una sanción para el infractor. El derecho laboral no escapa a este principio, pues es un conjunto de leyes establecidas por el Estado para regular las relaciones entre trabajadores y patronos; en caso de incumplimiento de las Leyes laborales, cualquiera de las partes puede ser sancionada para garantizar el bienestar común. “Es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la Ley, de donde se deduce que limita el principio de la autonomía de la voluntad”.²⁹

²⁹ Pla Rodríguez. *Op. Cit.* Pág. 7.



El derecho común se rige por el principio de la autonomía de la voluntad. Como ejemplo en el derecho civil, se puede llegar a un acuerdo sobre determinadas condiciones en una negociación, en el caso del derecho de trabajo no es posible llevar a cabo condiciones inferiores a las establecidas en la ley sin importar que patrono y trabajador presten su consentimiento en la ejecución de dichas condiciones, en virtud que estas normas son de forzoso cumplimiento, pues se estima que configuran un contenido mínimo en beneficio de los trabajadores.

Los principios del derecho de trabajo, surgieron en el campo doctrinario y posteriormente fueron regulados en diferentes disposiciones para su aplicación práctica, tanto el ámbito administrativo como judicial de trabajo, de allí la importancia de su interpretación, regulación y valoración judicial.

De acuerdo a la experiencia e interpretación por parte del Juez de Trabajo y Previsión Social, diversas resoluciones judiciales en dicho campo, se basan y se inspiran en el aspecto filosófico y jurídico de los principios del derecho de trabajo, razón por la cual se indicaron los más importantes en el presente capítulo para demostrar la importancia jurídica, social, económica e institucional de los mismos, determinando que en la mayoría de textos laborales ya aparece el reconocimiento por parte del legislador de dichos principios para que sean aplicados en caso de una resolución judicial que pone fin a un conflicto originado por los sujetos de la relación laboral.



Finalmente, se puede establecer que los principios del derecho de trabajo son parte esencial del mismo derecho ya que a través de estos se desarrollan las principales normas en materia de derecho de trabajo, asimismo en el presente capítulo se desarrollaron los principales principios en materia de derecho del trabajo.



CAPÍTULO III

3. Inspección General de Trabajo como ente que autoriza el Reglamento Interior de Trabajo

De conformidad con el Código de Trabajo es la Inspección General de Trabajo el ente encargado de autorizar el Reglamento Interior de Trabajo, por lo que es de suma importancia abordar lo relativo a la Inspección General de Trabajo, una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social encargada de velar por que las partes que conforman la relación laboral cumplan con las normas a que están sujetos, así como verificar la implementación y aprobación del Reglamento Interior de Trabajo en los sectores público y privado en los casos en que la ley establece que dicho instrumento debe ser elaborado por el patrono.

3.1. Aspectos generales

La Inspección General de Trabajo se regula dentro de la organización del Ministerio de Trabajo y Previsión social, la cual se regula en el Código de Trabajo, contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, se encuentra la función esencial que desarrolla el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y a la previsión social, y además, debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales en materia de trabajo.



La Inspección General de Trabajo, se implementa por la necesidad de que el Estado vigile el cumplimiento de estas disposiciones, ya que el derecho del trabajo es imperativo y están conjugándose en él, los intereses individuales y sociales, teniendo como finalidad la protección del hombre como individuo. Las disposiciones tales como, la seguridad en los talleres, la adecuada instalación de la maquinaria, tienden a la prevención de accidentes y a evitar un daño mayor en la persona misma del trabajador, medidas que deben de cumplirse por la parte patronal para que el Estado permita el trabajo en las empresas. Al ejercer la asesoría técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social también debe evacuar cualquier consulta ya sea de las propias dependencias de dicho Ministerio o las que se formulen por patronos y trabajadores.

Para Ossorio la Inspección del Trabajo es: “el organismo administrativo que, dependiente de la autoridad de aplicación, tiene a su cargo la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y la imposición de sanciones para los casos de infracción de ella. Llámese también policía del trabajo.”³⁰

El tratadista en mención establece que la Inspección de Trabajo es un órgano propiamente administrativo, el cual se encuentra a disposición de otro órgano encargado de regir lo relativo a la administración del trabajo, dicho órgano es importante establecer que su función es propiamente en el sector administrativo.

³⁰ Ossorio Manuel. *Op. Cit.* Pág. 349



Así mismo el tratadista argentino Guillermo Cabanellas al respecto señala lo siguiente:

“Un servicio oficial administrativo encargado de velar por el cabal cumplimiento y proponer las mejoras de las leyes y reglamentaciones laborales, con la finalidad de prestaciones más seguras higiénicas, estables, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes y ajustadas al interés público de la producción y del equilibrio social”.³¹

El tratadista indica también que la Inspección de Trabajo es un ente netamente administrativo que encuentra su principal función en las mejoras de trabajo dentro de un ordenamiento jurídico con el fin primordial de que estas sean de mayor utilidad al trabajador, puesto que el derecho de trabajo siempre va a buscar las mejoras para este.

La Inspección General de Trabajo es uno de los órganos internos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, fundamental que sustenta en si la funcionabilidad del Ministerio, en ella descansa la responsabilidad que permiten conocer la situación de los trabajadores en las empresas o instituciones donde laboran. Este órgano interno, posee una sustentación legal que les permite a sus delegados accionar ante las denuncias. Según lo establece el Artículo 278 del Código de Trabajo.

El Artículo 280 del mismo cuerpo legal, norma que: “La Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuran trabajadores menores de edad o cuando se trata de acciones entabladas para

³¹ Cabanellas, Guillermo. *Op. Cit.* Pág. 749



proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas, se apersonen al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social”.

Según Alberto Trueba Urbina la Inspección General de Trabajo es: “La institución encargada de fiscalizar o inspeccionar el cumplimiento de las leyes protectoras del trabajo”.³²

La Inspección General de Trabajo debe velar por la estricta observancia de las leyes y Reglamentos de Trabajo, está obligada a promover la sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y procurar la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores.

3.2. Aspecto histórico

En lo que respecta al ámbito histórico de la institución se establece que al asumir el poder los gobiernos revolucionarios en 1944, se echa a andar la maquinaria, que más tarde, serviría de marco al sistema jurídico laboral en Guatemala, con autoridades mucho más comprometidas con el desarrollo humano y social del país.

Con fecha 27 de abril de 1945, se promulga el Decreto número 93 del Congreso de la República de Guatemala, dando lugar al nacimiento de la Ley del Organismo Ejecutivo,

³² Trueba Urbina, Alberto. **Nuevo derecho administrativo del trabajo**. Pág. 676



habiéndose organizado este por medio de Ministerios y que al mismo tiempo, delimita las funciones y atribuciones de cada uno de ellos. Dentro de los nueve Ministerios que fueron creados, se encontraba el de Economía y Trabajo.

Un ente administrativo propio del Derecho del Trabajo, por su misma naturaleza, fue creado a través del Decreto número 330 del Congreso de la República de Guatemala, el cual contenía el primer Código de Trabajo, habiéndose incluido en el mismo, la Organización Administrativa del Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo, el cual cobró vigencia el uno de mayo de 1947.

Por medio del Decreto 1117 del Congreso de la República de Guatemala, que entró en vigencia el 18 de octubre de 1956, el cual, en su Artículo 1º señala que “Se crea el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social”.

Por acuerdo presidencial de fecha 20 de diciembre de 1957, publicado en el Diario de Centro América con fecha 30 de diciembre de 1957 y que entro en vigencia a partir del 1 de enero de 1958, compuesto por 43 Artículos, entró en vigencia y hasta hoy en día es el Reglamento de la Inspección General de Trabajo.

3.3. Funciones

El Artículo 3 del Convenio 81 de la OIT relativo a la Inspección del Trabajo en la industria y el comercio establece: “El sistema de inspección estará encargado de:



1. Velar por el cumplimiento de disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre las horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones;
2. Facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales;
3. Poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes”.

La Inspección General de Trabajo, con el propósito de cumplir su misión principal, la cual es velar por los intereses de los trabajadores y patronos, y que ambos cumplan y respeten las leyes, toma en cuenta situaciones inspiradas en el principio de que las normas del Código de Trabajo son esencialmente conciliatorias entre el empleador y trabajador, atendiendo los factores económicos y sociales, por lo que busca fórmulas enmarcadas dentro de leyes y Reglamentos de Trabajo y Previsión Social, a efecto de que los involucrados dentro de un problema laboral queden satisfechos de la aplicación realista y objetiva que inspiran las leyes laborales.

Los inspectores de trabajo son los encargados de supervisar cada una de las esferas laborales para verificar que en cada establecimiento se cumpla con la implementación de normas y reglamentos de trabajo para evitar discrepancias que perjudiquen los intereses



de los trabajadores y lograr así la armonía social, tratando de cumplir con los objetivos y fines institucionales mejorando el ámbito laboral e implementando en los establecimientos las normas, acuerdos, decretos y reglamentos laborales.

El Reglamento administrativo orgánico interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social modificado mediante acuerdo gubernativo número 242-2003 regula las atribuciones de la Inspección General de Trabajo las que se transcriben a continuación:

“Artículo 15. Del Reglamento administrativo interno de la Inspección General de Trabajo. Son atribuciones de la Inspección General de Trabajo, las siguientes:

1. Promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo, higiene y seguridad, especialmente para los sectores de trabajo vulnerable.
2. Armonizar las relaciones entre trabajadores y empleadores.
3. Mantener programas preventivos de visitas en materia de higiene y seguridad, especialmente en la apertura o traslado de los centros de trabajo, verificando si se está cumpliendo con el Reglamento Interior de Trabajo.
4. Evacuar todas las consultas que le formulen las dependencias del Ministerio, los empleadores o trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.
5. Velar por el cumplimiento de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala.



6. Participar en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico, en que figuren trabajadores menores de edad.
7. Examinar libros de salarios, planillas o constancias de pago, para verificar si se está cumpliendo con las disposiciones legales”.

El manual de organización de la Inspección General de Trabajo a diferencia del Reglamento interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social hace un enfoque más amplio de las funciones de la Inspección General de Trabajo; hace también relación al contenido de algunos Artículos del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

En primer término, hace relación al Artículo 278 del Código de Trabajo, que establece que “La Inspección General de Trabajo es la encargada de velar porque empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos, pactos colectivos, reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro lo que se logrará por medio de su cuerpo de inspectores”.

A través de su cuerpo de inspectores tiene como misión participar en todo conflicto individual o colectivo, donde figuren trabajadores menores de edad, o cuando se trate de prestarle protección a la mujer en estado de gravidez. Para el efecto existe la Sección de Procuración y Fiscalía, donde se promueven incidentes por faltas que denuncien la violación a las normas de trabajo y de previsión social, procurando la aplicación de las



sanciones correspondientes a los infractores a través de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

La Inspección General de Trabajo tiene como misión intervenir en todo problema laboral que se presente, ya sea por organizaciones sindicales o por trabajadores en forma individual, así como en algunos casos a requerimiento de los empleados y empleadores; en este sentido la Inspección General de Trabajo interviene:

1. Por incumplimiento de pago de salarios.
2. Por pago de salarios mínimos o reajuste a los mismos.
3. Cancelación de aguinaldo.
4. Pago de horas extras.
5. Pago de salarios por descansos semanales y días de asueto.
6. Concesión y pago de los períodos pre y post-natales.
7. Pago o concesión de períodos de lactancia.
8. En despidos de mujeres en estado de gravidez.
9. Despido de directivos sindicales que gocen de inamovilidad, ya sean provisional o definitiva.
10. Por cambio de condiciones de trabajo.
11. Despidos indirectos.
12. Cambios de jornadas de trabajo.
13. Violaciones a horarios de trabajo.
14. Constataciones de calidad de trabajadores activos.



15. Notificaciones de denuncias de pactos o convenios colectivos de trabajo.
16. Aprueba convenios colectivos y convenios de pago.
17. Interviene por violaciones a los pactos colectivos y convenios colectivos.
18. Constata la situación de trabajadores extranjeros y previene que éstos se ajusten a las leyes laborales.
19. Tiene acción a efecto de que se observen en las empresas medidas de higiene y seguridad en el trabajo.
20. Revisa las planillas de salarios.
21. Revisa las planillas de pago del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
22. Observa y previene porcentajes de trabajadores extranjeros y guatemaltecos que laboran en las empresas.
23. Interviene por suspensiones de labores aplicadas a trabajadores en forma injustificada.
24. Revisa y aprueba reglamentos internos de trabajo por medio de la sección respectiva.
25. En actas levantadas se interrumpen prescripciones a efecto de que los derechos de los trabajadores no sean conculcados.
26. Interviene además en concesión por pago y/o goce de vacaciones.
27. Practica inspecciones de oficio con el objeto de efectuar una revisión completa de la documentación laboral.
28. Extiende cartas poder.
29. Autoriza permisos para laborar en días de asuetos a empresas de naturaleza muy especial y de índole continua.



30. Autoriza permisos para que menores de catorce años puedan trabajar en empresas que no sean insalubres o peligrosas y que no se expendan bebidas alcohólicas o se labore en centros de prostitución.
31. En los casos de contratos de aprendizaje, a efecto de establecer las condiciones en que trabaja el aprendiz, si el lugar es sano y el trabajo adecuado a su condición física, moral e intelectual, así como si se le cancelan los salarios convenidos gradualmente, según el tiempo de duración del aprendizaje.
32. La Inspección General de Trabajo de conformidad con el Artículo 279 del Código de Trabajo tiene como misión la asesoría técnica del Ministerio de Trabajo, así como la de evacuar consultas que le hagan las dependencias adscritas al mismo Ministerio y los trabajadores o patronos, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.
33. La Inspección General de Trabajo, según lo determina el Artículo 227 del Código de Trabajo previene a las organizaciones sindicales subsanar las omisiones en que incurren los sindicatos ya sea cuando lleguen a un número inferior de asociados, cuando el número de miembros directivos exceda de nueve o sea inferior a tres; y los casos previstos en los Artículos 223 y 225 del mismo Código, en cuyo caso se concede un término improrrogable de quince días para que se ajusten a derecho.
34. Interviene la Inspección General de Trabajo en todos aquellos casos donde se promueva huelga o paros ilegales.

35. De conformidad con el Artículo 73 del Código de Trabajo la Inspección General de Trabajo tiene la facultad de determinar si las suspensiones colectivas parciales o totales son justificadas o injustificadas, resolviendo lo procedente.
36. En el Código de Trabajo se señalan obligaciones y facultades para los inspectores de trabajo señalándose en el Artículo 281 que al encontrar violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos debidamente comprobadas, el Inspector de Trabajo levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora, para que dentro de un plazo determinado que el inspector fije, éste se ajuste a derecho. Vencido dicho plazo levantará nueva acta haciendo constar que se cumplió o no; en este último caso procederá a hacer la denuncia ante los tribunales respectivos para la imposición de la sanción correspondiente. Y en los casos que no ameriten prevención, hará la denuncia de inmediato.
37. De conformidad con los Artículos 375 y 376 del Código de Trabajo, los comités ad hoc o trabajadores coligados tienen la obligación de informar a la Inspección General de Trabajo, dentro de los cinco días siguientes a su nombramiento o elección, de su constitución, debiendo ésta resolver lo procedente para los efectos de ser tenidos los electos como representantes de los trabajadores, para la suscripción de convenios colectivos.



3.4. Organización

La Inspección General de Trabajo, de conformidad con el Acuerdo Gubernativo número 132-2006 de fecha 27 de junio de 2006, que reformó el Acuerdo Gubernativo número 297-2003 de fecha 28 de mayo de 2003, estipula que dicho ente, deberá ser coordinado por el primer Viceministro de Trabajo y Previsión Social.

La Inspección General de Trabajo, según su Reglamento, se conforma con las siguientes secciones:

- **Inspector General**
 - Sección administrativa central
 - Sección de mujeres y menores

- **Subinspectorías Generales**
 - Secretaría de la Inspección de Trabajo
 - Sección de dictámenes y opiniones jurídicas laborales
 - Sección de fiscalía o visitaduría laboral
 - Sección de conciliación laboral
 - Sección de procuraduría de defensa del trabajador

La Inspección General de Trabajo se integra por un inspector general de trabajo, quien es la autoridad superior delegada por el despacho ministerial, en las funciones de



inspección de asuntos laborales, actualmente el inspector General de Trabajo es el Licenciado Jesús Augusto Arbizú Hernández responsable de cumplir y velar porque se cumplan las funciones que le confiere el Artículo 278 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, leyes, acuerdos y reglamentos de trabajo y previsión social.

Los subinspectores generales de trabajo mantienen la jerarquía después del inspector general. En su ausencia lo representan o sustituyen y lo apoyan en las actividades de coordinación y gerencia de funciones. Las Subinspectorías Generales de Trabajo se encuentran distribuidas en cuatro zonas.

La Secretaría de Inspección fue creada para la ejecución de las actividades secretariales e información de la Inspección General de Trabajo. La sección de dictámenes y opiniones jurídicas laborales, está integrada por un equipo de trabajo responsable de elaborar estudios jurídicos, relativos a consultas sobre asuntos laborales.

La sección de fiscalía o visitaduría laboral, integrada por un cuerpo de inspectores de trabajo, quienes se encargan de realizar visitas a empresas y centros de trabajo. Los inspectores de trabajo de la sección de visitaduría realizan sus funciones mediante denuncias por vía telefónica, denuncias en forma personal, orden por despacho o programa de inspección de oficio. Las consultas o denuncias a esta sección pueden hacerse por medio de dos procedimientos; consulta o denuncia personal y denuncia anónima.



La sección de conciliación laboral, está a cargo de un equipo de inspectores de trabajo, quienes se encargan de atender las demandas administrativas laborales que interponen los trabajadores por despido, cesación de contrato o conclusión de la relación laboral.

Hoy en día ya no existen trabajadores sociales en la Inspección General de Trabajo, sino únicamente inspectores de trabajo, y sus obligaciones y facultades están reguladas en el Artículo 281 incisos a) al m) del Código de Trabajo.

3.5. Regulación legal

En Guatemala la Inspección General de Trabajo está creada en la ley como una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la cual se encuentra constituida en la siguiente normativa:

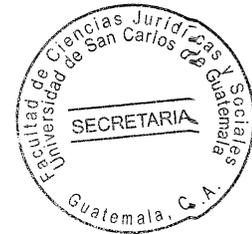
- Convenios
- Código de Trabajo
- Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Es importante indicar que las disposiciones del Código de Trabajo y del Reglamento Orgánico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social no entran en pugna con la normativa de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala, en virtud que se aplica la legislación nacional e internacional ya que ambas normas constituyen ley vigente. En estos cuerpos legales se estipulan las funciones de dicha institución, tomando



como base las reguladas en convenios y tratados internacionales, las cuales fueron ampliadas en la normativa nacional y aplicadas al derecho laboral guatemalteco.

Así mismo es importante determinar la función esencial que desarrolla la Inspección General de Trabajo en Guatemala, como dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, principalmente en lo que respecta a la aprobación del Reglamento Interior de Trabajo, puesto que la misma es la encargada de garantizar los derechos y obligaciones de todos los trabajadores, estipulados dentro de dicho reglamento el cual es elaborado y presentado por el patrono con la finalidad de regir la conducta de los trabajadores, la Inspección General de Trabajo debe de garantizar que dicho reglamento no sea de carácter coercitivo y que no cuente con ningún tipo de violación a los derechos fundamentales laborales de los trabajadores.



CAPÍTULO IV

4. Aprobación administrativa del Reglamento Interior de Trabajo

Para efectos de la presente investigación jurídica es importante abordar lo relativo al Reglamento Interior de Trabajo especialmente en cuanto a su aprobación, puesto que en base a este se desarrolla el trabajo de investigación, por lo cual se abordarán los principales aspectos tanto en el ámbito jurídico como doctrinario.

4.1. Aspectos generales

El Reglamento Interior de Trabajo es parte fundamental para el desarrollo de una actividad laboral, como la relación laboral que se da entre el trabajador y el patrono, por lo cual dicho reglamento regirá una gran parte de las actividades que desarrollen los mismos, en cuanto a la elaboración y aplicación de dicho reglamento queda a disposición de las actividades que desempeña la empresa propiamente pues constituyen disposiciones de carácter técnico y administrativo y es por ello que dichas disposiciones atienden al giro de la empresa.

Para el léxico jurídico guatemalteco el Reglamento Interior de Trabajo contrae diversas denominaciones, pero todas con la misma finalidad, de esta manera en Guatemala se le puede llamar, reglamento de fábrica, reglamento de taller, reglamento de empresa, reglamento interior de fábrica, reglamento del régimen interior, reglamento interior de



taller entre otras, por lo cual es importante establecer cada uno de ellos para efectos de la presente investigación jurídica.

Así mismo es importante establecer que muchos tratadistas especializados en el derecho de trabajo, manifiestan que el Reglamento de Trabajo, es una rama del derecho colectivo de trabajo, ya que involucra a todos los trabajadores de una empresa y su relación con el patrono, de esta manera se establece lo siguiente al respecto: “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”.³³

El tratadista antes citado es claro al establecer el origen del Reglamento Interior de Trabajo ya que el mismo tiene mucha relación con un pacto colectivo de trabajo, que en Guatemala se da en su mayoría en entidades estatales para las mejoras en beneficio del trabajador, aunque con la diferencia que en el Reglamento Interior de Trabajo la ley no le da intervención a los trabajadores en cuanto a su elaboración, pues esta le corresponde al patrono exclusivamente, el Reglamento Interior de Trabajo busca regir la conducta de los trabajadores en el desarrollo de sus labores, pero por pertenecer a una rama del derecho que busca los beneficios de trabajadores propiamente se considera que es afín al derecho colectivo de trabajo.

³³ Ruprecht Alfredo. **Derecho de trabajo**. Pág. 258



El Reglamento Interior de Trabajo se caracteriza por dos grandes funciones con las que cuenta según lo establece el tratadista argentino Guillermo Cabanellas, el cual establece lo siguiente al respecto: “a) prescripciones, con sanción aneja, relativas al orden y a la disciplina en el taller, a la higiene y a la seguridad del personal; b) disposiciones concernientes al pago de los salarios, ruptura del contrato de trabajo y duración del preaviso”.³⁴

El Reglamento Interior de Trabajo según Cabanellas se caracteriza por la función sancionatoria y la función de beneficios a los trabajadores, en lo que respecta a los salarios y derechos de seguridad y previsión social, todo esto en su gran mayoría avalado tanto por la normativa nacional de trabajo, así como los diversos convenios en materia laboral que respaldan a los trabajadores.

Es necesario establecer que, para la validez de un Reglamento Interior de Trabajo, es necesario que el Estado de Guatemala, a través de las dependencias encargadas del derecho de trabajo como lo son el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la Inspección General de Trabajo, entre otras dependencias de dicho Ministerio deben estar al tanto del mismo, así como de su aprobación, tema principal de la presente investigación jurídica, lo cual se abordara en los siguientes apartados.

³⁴ Cabanellas, Guillermo. **Op. Cit.** Pág. 245



4.2. Concepto

Es importante para un mejor entendimiento y análisis del Reglamento Interior de Trabajo establecer la conceptualización del mismo, por lo consiguiente a continuación se establecerán diversos conceptos del término, expuestos tanto por tratadistas nacionales como internacionales, así como la normativa legal correspondiente.

Guillermo Cabanellas en su obra tratado de política laboral define lo relativo al Reglamento Interior de Trabajo de la siguiente manera: “El conjunto de disposiciones, que dictadas por el empresario unilateralmente o de acuerdo con los trabajadores a su servicio y con intervención de la autoridad estatal o sin ella, contiene las normas necesarias para el desenvolvimiento efectivo de la prestación laboral al fijar las líneas generales de los servicios laborales y el modo de ejecutar las tareas”.³⁵

El tratadista Cabanellas toma el Reglamento Interior de Trabajo desde el punto de vista de un acuerdo entre los trabajadores y el patrono, todo con la finalidad de definir bien lo relativo a los derechos y obligaciones de ambas partes, con el propósito de que la relación laboral se lleve de la mejor manera, dicho reglamento manifiesta que es un acuerdo entre ambas partes.

Uno de los mejores diccionarios de ciencias jurídicas en Latinoamérica es el del tratadista Manuel Ossorio y al respecto del Reglamento Interior de Trabajo indica lo siguiente: “Toda

³⁵ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de política laboral**. Pág. 231



instrucción escrita destinada a regir una institución o a organizar un servicio o actividad.

La disposición metódica y de cierta amplitud que, sobre una materia y a falta de la ley o para complementarla, dicta el poder administrativo. Según la autoridad de decreto, ordenanza, orden o bando”.³⁶

El tratadista Ossorio, aborda el Reglamento Interior de Trabajo más desde el punto de vista legal al manifestar que el mismo sirve como una ley o en su caso como apoyo al régimen jurídico existente en cuanto a materia de trabajo lo establece, así mismo sirve como complemento de las actividades laborales tanto del patrono como del trabajador.

Por lo cual el tratadista en mención sigue manifestando lo siguiente: “Toda norma reguladora de las condiciones en la que se ha de desempeñar un determinado trabajo, constituye una reglamentación del mismo, ya provenga de una disposición legal, de un convenio colectivo, de un estatuto. Pero en general, con la denominación del epígrafe, se hace alusión a los llamados reglamentos de taller, de empresa, interiores de trabajo o interiores de taller, los cuales algunas veces son determinados por la voluntad patronal dentro de las cauces que la ley permite, y otras por acuerdo entre los patronos y los representantes o delegados de los propios trabajadores”.³⁷

Desde el punto de vista doctrinario el tratadista aborda el Reglamento Interior de Trabajo como un mecanismo de normas de la actuación del desarrollo de las actividades laborales

³⁶ Ossorio Manuel. *Op. Cit.* Pág. 345

³⁷ *Ibíd.* Pág. 345



de los trabajadores, dependiendo la clase de trabajo que se realice en la empresa o institución se basara su Reglamento Interior de Trabajo en lo mismo, así mismo establece que en muchas ocasiones dichos reglamentos son utilizados por el sector patronal como forma de organización de la actividad laboral, estableciendo normas para los trabajadores las cuales quedan sujetos a cumplir, siempre y cuando las mismas no violenten los derechos inherentes de todo trabajador.

Desde el punto de vista legal, el Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece lo siguiente:

“ARTÍCULO 57. 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 normativa laboral vigente en Guatemala al respecto del Reglamento Interior de Trabajo establece que es una normativa que regula la conducta de los trabajadores la cual es propiamente un mecanismo que utiliza el patrono dentro de sus empresas, todo lo que disponga el patrono en dicho reglamento va a ser basado en las leyes laborales tanto nacionales como internacionales ratificadas por Guatemala, todo con la finalidad de no violentar los derechos de los trabajadores.



Con anterioridad se establecieron diversos conceptos al respecto de lo que es el Reglamento Interior de Trabajo, para el ponente de la presente investigación jurídica, es una serie de normas que el patrono establece, con la finalidad de un mejor desempeño de sus trabajadores en la realización de sus labores diarias, así mismo también se percata de respetar todos los derechos y obligaciones que en la actualidad asisten a los trabajadores de todos los sectores laborales.

4.3. Aspectos generales del régimen disciplinario laboral

Es importante abordar lo relativo al régimen disciplinario laboral, puesto que en base a este se elabora el Reglamento Interior de Trabajo, su principal cometido es que los trabajadores de una determinada empresa o institución, puedan acatar diversas reglas de conducta, las cuales deben de cumplir en su horario laboral, todo esto para que exista una convivencia en el entorno laboral sin ningún tipo de vicios entre los trabajadores así como la relación que estos lleven propiamente con el patrono.

Por lo cual los tratadistas Alcalá Zamora y Castillo y Cabanellas de Torres, exponen: “Para el derecho laboral, por girar todas sus instituciones básicas en torno a la prestación material de los servicios de la que derivan relaciones jurídicas fundamentales, lo primero es el trabajo. Por sustentarse la construcción teórica de esa rama jurídica para la mayoría de la doctrina, sobre el contrato de trabajo, expositivamente a de abordarse en un segundo término. Por último, al analizar, en todos sus aspectos, el contrato laboral, se procede al estudio de sujetos o partes, y entonces se considera cuanto se relaciona con



el trabajador y como pieza complementaria imprescindible, aun opuesta, lo referente al patrono, empresario o empleador. Todo esto se basa en la disciplina que pueda llevar tanto el trabajador como el patrono”.³⁸

Con lo expuesto anteriormente es claro que son diversas las instituciones del derecho de trabajo, así como el derecho colectivo de trabajo que se encuentran inmersas dentro del régimen disciplinario laboral, puesto que, si la disciplina se aplica desde el momento de la contratación laboral por parte del patrono hacia el trabajador, es mucho más factible que la relación de trabajo se genere de una mejor manera, y las funciones de cada uno de los sujetos de trabajo sean ejecutadas con efectividad.

Es necesario que todas las funciones que realice tanto el trabajador como el patrono en la relación de trabajo cuenten con un régimen disciplinario, en el caso de Guatemala las normas generales en la contratación laboral como la relación de trabajo entre patrono y trabajador se encuentran establecidas en el Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, donde establece las actuaciones de los sujetos laborales, todo esto en base a que la relación se lleve a cabalidad respetando tanto los derechos y obligaciones de los trabajadores como de los patronos, ya que ambos cuentan con estos, de distinta manera pero existen diversidad de normativas internacionales en cuanto a esto, específicamente los convenios internacionales establecidos por la Organización Internacional del Trabajo, conocida por sus siglas a nivel mundial como la OIT.

³⁸Alcalá y Zamora, Luis y Guillermo Cabanellas. *Op Cit.* Pág. 521



4.4. Concepto

Existen diversas posturas en cuanto al régimen disciplinario laboral específicamente en lo que respecta a la conceptualización, por lo cual se darán algunos conceptos relativos a dicha terminología a continuación.

El jurista guatemalteco Luis Fernández Molina al respecto del régimen disciplinario laboral establece lo siguiente: “El poder de dirección conlleva necesariamente una facultad disciplinaria, por parte del director del trabajo. Es poco lo que nuestra legislación regula al respecto y en su defecto se redacta el Reglamento Interior de Trabajo, que es un conjunto de normas que regulan la forma y condiciones de la prestación de servicios en determinada empresa, región o industria. Este reglamento no debe contener disposiciones de coacción que vayan más allá de las que la ley o convención colectiva permitan al patrono. En todo caso, dicho reglamento necesita para su implementación, de la previa autorización de la inspección General de Trabajo”.³⁹

El jurista guatemalteco fundamenta el régimen disciplinario laboral, indicando que actualmente Guatemala no cuenta con una legislación extensa en dicha materia, por lo consiguiente es necesario abocarse al Reglamento Interior de Trabajo, y como se indicó con anterioridad el mismo es un sustento a la ley, una gran cantidad de veces en cuestiones que la ley no regula, tal y como lo es este caso, la mayoría de reglamentos de trabajo que son autorizados en Guatemala para el funcionamiento de empresas e

³⁹ Fernández Molina, Luis. *Op. cit.* Pág. 111.

instituciones se basa en las normas de conducta que deben de seguir los trabajadores propiamente, así mismo el jurista menciona algo muy importante y es el valor coercitivo de la norma, algo que un Reglamento Interior de Trabajo no debe de contener puesto que con esto se estaría violando muchos derechos fundamentales de los trabajadores, así como los tratados internacionales ratificados por el Estado de Guatemala en materia de derechos de los trabajadores.

Uno de los principales juristas guatemaltecos, en materia de derecho de trabajo Chicas Hernández al abordar lo relativo al régimen disciplinario laboral manifiesta lo siguiente: “Las normas disciplinarias se elaboran con la finalidad de lograr el orden y buen comportamiento de los trabajadores en el centro de trabajo, constreñir a estos al cumplimiento de sus obligaciones y establecer sus derechos y procedimientos, a seguir en el ejercicio de los mismos. En cuanto a la naturaleza jurídica de esta potestad de aplicar sanciones ante el incumplimiento de las obligaciones por parte del trabajador, se está de acuerdo que provienen del complejo de otra potestad que es la jerárquica, la que se diversifica en dos potestades fundamentales, el poder de dirección y el poder disciplinario”.⁴⁰

El jurista guatemalteco enfoca el régimen disciplinario propiamente en lo que respecta a la aplicación dentro de un trabajo, una empresa o institución manifestando que la finalidad principal es la de regir en base a normas la conducta de los trabajadores dentro de su

⁴⁰ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Pág. 321.



área laboral, todo esto generara que los mismos demuestren una conducta impecable en el desarrollo de sus funciones cotidianas.

Asimismo, el autor antes mencionado, también se refiere a las normas disciplinarias así: “La potestad disciplinaria no puede entenderse como estrictamente absoluta, ya que está limitada por el derecho de defensa que tiene el trabajador, antes que se haga efectiva la medida disciplinaria, siendo esta la justificación que en el propio apartado de disciplina se instituya el procedimiento a seguir como puede ser el establecimiento de la comisión de la falta laboral, los medios de prueba a diligenciar y la imposición de la sanción”.⁴¹

Lo anterior determina en términos jurídicos, que la autoridad empresarial o patronal es la que tiene por mandato legal la potestad de imponer sanciones, sin embargo, en toda relación laboral siempre debe tenerse presente el derecho de defensa que tiene todo trabajador antes que se haga efectiva una medida disciplinaria y sobre todo que para su imposición exista un procedimiento previo al respecto.

4.5. Aprobación administrativa del Reglamento Interior de Trabajo

Como se ha venido estableciendo el Reglamento Interior de Trabajo debe de estar basado tanto en la normativa laboral vigente en Guatemala, así como en los diversos convenios internacionales aprobados y ratificados primeramente por la Organización Internacional del Trabajo, así como por el Estado de Guatemala, todo esto con el fin

⁴¹ **Ibíd.** Pág. 321.



primordial de que se respeten tanto los derechos del trabajador como del patrono, para que pueda existir una relación laboral integral.

En cuanto a la aprobación del Reglamento Interior de Trabajo en Guatemala, esta se encuentra regulada en el Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, donde establece que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Inspección General de Trabajo, supervisara todos los reglamentos interiores de trabajo, con la finalidad de que estos se basen en la normativa laboral nacional e internacional en lo que respecta a los derechos de los trabajadores, por lo cual el Artículo 59 de dicho cuerpo legal establece lo siguiente:

“ARTÍCULO 59. 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 va a comenzar a regir; debe imprimirse en caracteres fácilmente legibles y se ha de tener constantemente colocado, por lo menos en dos de los sitios más visibles del lugar de trabajo o, en su defecto ha de suministrarse impreso en un folleto a todos los trabajadores de la empresa de 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”.

Después que la Inspección General de Trabajo, analice cada una de las nomas que establece el Reglamento Interior de Trabajo, y avale el mismo, el patrono podrá aplicar



el reglamento dentro de su empresa o institución, pero para que el mismo entre en vigencia y se pueda aplicar, todos los trabajadores sujetos a la normas del Reglamento Interior de Trabajo deben de estar plenamente informados acerca de los cambios, reglas, y circunstancias que especifique el reglamento, todo esto en un ámbito temporal de 15 días antes que entre en vigor, con la finalidad de que los trabajadores puedan estudiar y analizar cada una de las normas impuestas dentro del reglamento. El patrono queda obligado a la elaboración de un Reglamento Interior de Trabajo siempre y cuando su empresa cuente con una cantidad de diez o más trabajadores laborando en las instalaciones.

La Inspección General de Trabajo, debe de analizar el Reglamento Interior de Trabajo presentado por el patrono, ya que el mismo debe contar con una serie de disposiciones y normas para el funcionamiento de la empresa, siempre y cuando las mismas sean apegadas a la normativa nacional e internacional y principalmente que estas no sean de carácter coercitivo, ya que violaría la libertad laboral del trabajador y varios de sus derechos fundamentales, de esta manera el Artículo 60 establece lo siguiente:

“ARTÍCULO 60. 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”.

Como lo establece el Código de Trabajo el Reglamento Interior de Trabajo, no únicamente aborda las obligaciones del trabajador, como lo son principalmente, las de



carácter disciplinario, las que rigen el horario y actuación de los trabajadores, sino también debe de contener lo relativo a los derechos de los trabajadores, como lo es la asistencia médica, la seguridad de riesgos en su trabajo, mejoramiento en la calidad de su trabajo entre otros.

Finalmente se establece que todo patrono, que cuente con más de diez trabajadores queda obligado a la elaboración de un Reglamento Interior de Trabajo, el cual es elaborado por el mismo patrono, esto acorde a la actividad a que se dedique, ya que cabe mencionar que no todo Reglamento Interior de Trabajo es elaborado de la misma manera, ya que para cada trabajo existen normativas y parámetros en cuanto a su función y desarrollo, después de elaborado el Reglamento Interior de Trabajo por el patrono, es importante seguir una serie de pasos desde el ámbito netamente administrativo ante la Inspección General de Trabajo, la cual se encarga de la revisión, análisis e interpretación de las normas puestas por el patrono, todo esto con la finalidad de verificar que los derechos del trabajador no sean violentados, de esta manera la Inspección puede autorizar el reglamento, o demandar una serie de cambios para que su aplicación sea de carácter efectivo, después de que el Reglamento Interior de Trabajo haya pasado por todos los procesos administrativos, el patrono podrá aplicarlo en su empresa, siempre y cuando cumpliendo con los plazos que la ley establece.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El Reglamento Interior de Trabajo es elaborado por el patrono, ya sea este del sector público o privado con la finalidad de que los trabajadores se rijan en base a reglas propiamente internas del entorno laboral procurando un mejor desempeño por parte de los trabajadores y que se resguarden las normas morales de toda persona dentro de la relación laboral. Al ser el patrono quien elabora unilateralmente este instrumento y tomando en cuenta la diversidad de actividades a que se dedican las empresas en la actualidad, el Reglamento Interior de Trabajo puede ser aprovechado por el patrono para limitar algunos derechos de los trabajadores al no tener estos participación en la elaboración del mismo.

Por lo cual se considera necesario que todas las instituciones laborales tanto públicas como privadas puedan contar con un Reglamento Interior de Trabajo que busque la disciplina de los trabajadores sin vulnerar los derechos de estos, para tal efecto es necesario que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo, tenga mecanismos adecuados y personal con conocimiento técnico dependiendo el giro de la empresa que se trate para verificar que las disposiciones contenidas en este son adecuadas atendiendo a la índole de la empresa y que se limiten a buscar la buena marcha de la misma, previo a la aprobación administrativa del Reglamento Interior de Trabajo.





BIBLIOGRAFÍA

- ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO, Luis y Guillermo Cabanellas de Torres. **Tratado de política laboral y social**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1972.
- BARRANCO AVILES, María del Carmen. **La teoría jurídica de los derechos fundamentales**. España: Ed. Dykinson, 2000.
- CAMPS RUÍZ, Luis. **Fuentes de la relación laboral y criterios de aplicación en el estatuto de los trabajadores**. Buenos Aires, Argentina: (s.e.), 2001.
- CANESA MONTEJO, Miguel. **Manual de derecho de trabajo**. Guatemala: Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2008.
- CHICAS HERNANDEZ, Raúl. **Introducción al derecho procesal de trabajo**. Guatemala: Ed. Orión, 2002.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. **Compendio de derecho del trabajo**. España: Ed. Bosch, 1987.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1978.
- DE LA VILLA GIL, Luis Enrique. **Esquemas del derecho de trabajo**. España: Ed. Universidad de Valencia, 2007.
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho de trabajo I**. Guatemala: Ed. Formatec, 2009.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 2002.
- GÓMEZ PADILLA, Julio. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Tipografía San Antonio, 1998.
- KROTOSCHIN, Ernesto. **Manual de derecho de trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1993.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho de trabajo**. España: Editorial Tecnos, 2007.
- NEVES MUJICA, Javier. **Introducción al derecho laboral**. Perú: Ed. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica de Perú, 2004.
- OJEDA AVILES, Antonio. **La renuncia de derechos del trabajador**. España: Ed. Instituto de Estudios Políticos, 1971.



PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. Los principios del derecho de trabajo. España:
Ed. Centro de Estudios Financieros, 2003.

PÉREZ, Benito. Derecho del trabajo. Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea, 1983.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. Los principios del derecho del trabajo. Buenos Aires,
Argentina: Ed. de Palma, 1985.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo derecho administrativo del trabajo. México: Ed.
Porrúa, 1972.

WALKER LINARES, Federico. Derecho de trabajo. Guatemala: Ed. Nacimiento, 1957.

CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de derecho usual. Buenos Aires Argentina: Ed.
Heliasta, 1976.

OSSORIO, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. Buenos
Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 2000.

Legislación:

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

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

Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo Relativo a la Inspección
del Trabajo en la Industria y el Comercio. 1950.