

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



LA PARTICIPACIÓN OBRERA EN EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

DORA ILEANA VEGA ZAPÓN

GUATEMALA, JUNIO 2019

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

LA PARTICIPACIÓN OBRERA EN EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO



Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, junio 2019

**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:	Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II:	Lic. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL III:	Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br. Denis Ernesto Velásquez González
VOCAL V:	Br. Abidán Carías Palencia
SECRETARIO:	Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

PRIMERA FASE:

Presidente:	Lic. Ervin Enrique Dionicio Navarro
Vocal:	Licda. Emma Graciela Salazar Castillo
Secretario:	Licda. Vilma Karina Rodas Recinos

SEGUNDA FASE:

Presidente:	Licda. Roxana Elizabeth Alarcón Monzón
Vocal:	Lic. Jorge Eduardo Aju ICu
Secretario:	Licda. Melida Jeanneth Alvarado Hernández

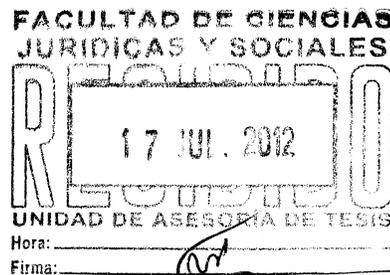
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



Lic. Manuel Fernando González Santos
ABOGADO y NOTARIO
6ª avenida 3-23, Zona 1. Tel. 2251 7535
Col. 6084

Guatemala, 21 de junio de 2012

Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Como asesor del trabajo de tesis de la estudiante DORA ILEANA VEGA ZAPÓN intitulado: **“LA PARTICIPACIÓN OBRERA EN EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO”**, me permito exponer los siguientes aspectos:

- 1) El trabajo de investigación realizado por la sustentante presenta una contribución científica de suma importancia, que consiste en un estudio para permitir la participación del trabajador en la elaboración del Reglamento Interior de Trabajo, en razón de ser un documento que le afecta en la actividad laboral que desempeña.
- 2) En mi calidad de Asesor del trabajo de Tesis, se procedió a velar que la sustentante diera fiel cumplimiento de los métodos inductivo y deductivo para el desarrollo del contenido del trabajo, logrando trasladar al documento los objetivos pretendidos con la investigación.
- 3) Conforme lo mencionado en los numerales anteriores, las conclusiones y recomendaciones del trabajo, denotan entera calidad de evidente comprensión para el lector, logrando situar la Tesis como una pieza jurídica de gran utilidad dentro del campo del Derecho Laboral.
- 4) La bibliografía consultada por la sustentante es extensa y útil como un respaldo a los argumentos expuestos en el trabajo, dando certeza a su contenido en razón de la comprobación y reiteración.

M



Lic. Manuel Fernando González Santos
ABOGADO y NOTARIO
6ª avenida 3-23, Zona 1. Tel. 2251 7535
Col. 6084

En ese orden, conforme lo anteriormente relacionado, en mi calidad de Asesor del trabajo de tesis de la señora Dora Ileana Vega Zapón, puedo opinar que el mismo cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público. Por consiguiente, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, debiendo dar continuidad al procedimiento de mérito, en el sentido de poder ser sometido con el señor revisor y con ello poder llegar a la evaluación correspondiente por el tribunal examinador en el examen general público de tesis, para finalmente optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales otorgado por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Deferentemente,

Lic. Manuel Fernando González Santos
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



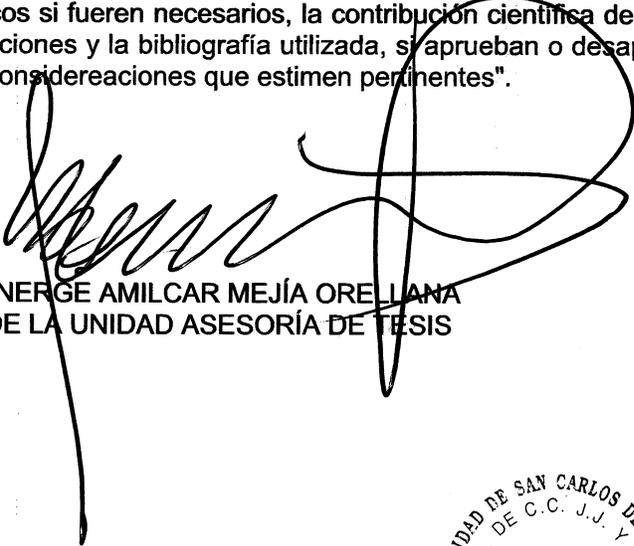
FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala

UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, diez de agosto del año dos mil doce.

Atentamente, pase a el LICENCIADO FREDY ARTEMIO CASTILLO ESCOBAR, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la estudiante DORA ILEANA VEGA ZAPON, intitulado: "LA PARTICIPACIÓN OBRERA EN EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO".

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



DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA OREJUNA
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis
BAMO/iyf.

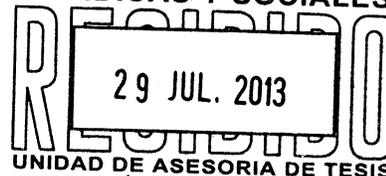


Lic. Fredy Artemio Castillo Escobar
ABOGADO Y NOTARIO

5ª avenida 11-70, Zona 1. Nivel 6. Ed. Herrera Tels. 2238 2480
Col. 1679



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
9 de abril de 2013



Hora: _____
Firma: _____

Dr. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad San Carlos de Guatemala

En cumplimiento de la resolución emitida por la Unidad de Asesoría de Tesis de fecha diez de agosto de dos mil doce, en la cual se me nombró como REVISOR del trabajo de investigación de la bachiller **DORA ILEANA VEGA ZAPÓN**, intitulado: **“LA PARTICIPACIÓN OBRERA EN EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO”**, con base al Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me permito exponer los siguientes aspectos:

La contribución científica del trabajo consiste en un estudio al respecto de la necesidad de permitir la participación del trabajador en la elaboración del Reglamento Interior de Trabajo instrumentos que afecta la actividad laboral que desempeña.

Los métodos empleados por la sustentante son: el inductivo, el cual utiliza para establecer sus conclusiones que se comentan más adelante; el deductivo, que sirve para establecer su exposición de contenido en el informe.

Sus conclusiones, estriban en determinar que el reglamento interior de trabajo que cumple con ofrecer mejoras en las condiciones de la prestación del servicio, a favor de los trabajadores, es aquel en el cual no sólo el patrono participa en su elaboración, sino también los mismos trabajadores.

Su recomendación más importante establece que para garantizar la tutelaridad en el derecho del trabajo, el Estado de Guatemala por medio del Congreso de la República, debe reformar el Código de Trabajo, en el sentido de permitir que el obrero participe en la elaboración del reglamento interior de trabajo.

Lic. Fredy Artemio Castillo Escobar
ABOGADO Y NOTARIO

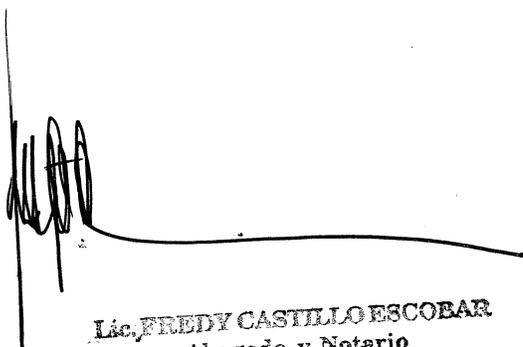
5ª avenida 11-70, Zona 1, Nivel 6, Ed. Herrera Tels. 2238 2480
Col. 1679



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

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

Atentamente,



Lic. FREDY CASTILLO ESCOBAR
Abogado y Notario



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala

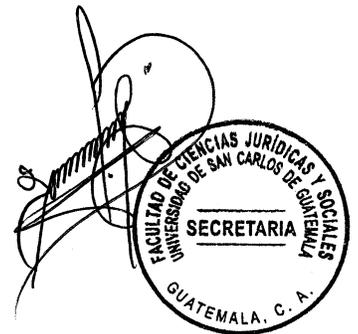


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 28 de mayo de 2014.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante DORA ILEANA VEGA ZAPÓN, titulado LA PARTICIPACIÓN OBRERA EN EL 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.

BAMO/srrs.

Rosario





DEDICATORIA

A: Dios Todopoderoso por tu infinita bondad y misericordia, al permitirme vivir y gozar de salud para lograr mis objetivos en gloria tuya.

A: La Santísima Virgen María, como Madre amantísima e intercesora ante Dios y su Santísimo hijo Jesucristo.

A: Mi padre Pablo Vega por sus consejos. A mi madre Dora María Zapón Fuentes por ser pilar fundamental en mi vida. Gracias a ti tengo este logro con el que te honrare. Te amo.

A: Carlos Chávez, por su comprensión y amor brindado en mi carrera para culminar esta fase de mi vida. Muchas gracias!

A: Mi hijito Carlos Alejandro Chávez Vega, por ser mi inspiración de mis logros, dándote con mi ejemplo, que es posible lograr los objetivos que se trazan con perseverancia y voluntad. Te amo infinitamente.

A: Mis abuelos Francisco Vega † y Berta de Vega † con cariño. Luis Zapón † por ser mi ejemplo y ángel guardián. Mi amada abuelita Rafaela Fuentes López † por su ejemplo de lucha y constancia, demostrándome que todo se puede lograr ante las adversidades. Con mucho amor.



- A:** Mis hermanos Luis, Bene y Edgar, con amor.
- A:** Pedro Chávez y Florentina Girón de Chávez, infinitas gracias por el cariño demostrado.
- A:** Mis tíos y primos con cariño, en especial a mi tía María Elena, Alma y Gilberto y a los que ya no están físicamente con nosotros.
- A:** Licenciado Manuel González Rodas, por el apoyo y confianza brindada para lograr esta etapa de mi vida. Con mucho cariño y respeto.
- A:** Licenciado Manuel Fernando González Santos, por su aprecio y apoyo fundamental en esta etapa de mi vida y estudio. Agradecida con mucho cariño, consideración y estima.
- A:** Mi revisor licenciado Fredy Castillo, con cariño.
- A:** Mis amigos, por los momentos compartidos, su cariño y amistad.
- A:** La Gloriosa y Tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por permitirme el honor de mi graduación.
- A:** Todos los que me honran con su presencia.
Gracias!



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Aspectos fundamentales del derecho laboral.....	1
1.1. Antecedentes históricos.....	1
1.2. Definición de derecho de trabajo.....	4
1.3. Naturaleza jurídica.....	7
1.4. Principios.....	13
1.5. Regulación legal.....	18

CAPÍTULO II

2. Instituciones del derecho colectivo del trabajo.....	21
2.1. Características del derecho colectivo del trabajo.....	24
2.2. Evolución del derecho colectivo del trabajo.....	25
2.3. Instituciones del derecho del trabajo colectivo.....	29

CAPÍTULO III

3. El reglamento interior de trabajo.....	41
3.1. Generalidades.....	41
3.2. Justificación del reglamento interior de trabajo.....	44
3.3. Contenido del reglamento interior de trabajo.....	48
3.4. Normas de seguridad e higiene.....	51
3.5. Normas de estímulo o motivación para los trabajadores.....	52
3.6. Normas de carácter disciplinario.....	54
3.7. Normas especiales.....	57



CAPÍTULO IV

	Pág.
4. La participación obrera en la elaboración del reglamento interior de trabajo	59
4.1. Planteamiento de la problemática.....	59
4.2. Teoría contractual.....	59
4.3. Teoría del contrato de adhesión.....	61
4.4. Teoría legal reglamentaria o estatutaria.....	62
4.5. Teoría moderna.....	65

CAPÍTULO V

5. Reformas de las instituciones de laborales para lograr la participación obrera en la elaboración del reglamento interior de trabajo.....	71
5.1. En el Código de Trabajo.....	71
5.2. En el reglamento interior de trabajo.....	80
CONCLUSIONES.....	83
RECOMENDACIONES.....	85
BIBLIOGRAFÍA.....	87



INTRODUCCIÓN

El objeto central de este estudio es el reglamento interior de trabajo, y la participación o intervención que debe tener el trabajador en su elaboración.

El problema que el presente trabajo desarrolla es la determinación de la falta de participación del trabajador en la elaboración de instrumentos colectivos de trabajo que le afectan, como lo es el Reglamento Interior de Trabajo, y por consiguiente su necesaria inserción legal en dicha actividad para darle la oportunidad al trabajador de proponer, opinar y defender lo que a su derecho convenga, garantizando de esta manera el principio de tutelaridad legal en la búsqueda de la armonía de la relación laboral.

Las teorías que han orientado el desarrollo de este informe son: La contractualista, la anticontractualista y otras.

La hipótesis que se comprueba en el contenido de esta tesis, fue la siguiente: Para garantizar la tutelaridad en el derecho del trabajo, el Estado de Guatemala por medio del Congreso de la República de Guatemala, debe reformar el Código de Trabajo, en el sentido de permitir que el obrero participe en la elaboración del reglamento interior de trabajo.

Los objetivos del presente trabajo fueron alcanzados en razón que se demostró que el derecho colectivo de trabajo incluye obligadamente la participación del sector patronal y de los trabajadores para la realización de sus fines, puesto que ambos son los que discuten y aprueban los documentos de índole colectivo de trabajo como lo son los Contratos Colectivos o los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, con el efecto de lograr y garantizar el equilibrio de la relación laboral. De tal manera, el objetivo del presente trabajo también demostró, que el reglamento interior de trabajo forma parte de los documentos de índole colectivo, el cual constituye un vínculo de ambos sectores



dada su observancia obligatoria y por consiguiente el imperativo de ambos en su aprobación.

Entre los supuestos de la investigación están: El Estado de Guatemala, a través del Ministerio de Trabajo, debe garantizar la igualdad en la contratación laboral. El Estado de Guatemala, a través del Ministerio de Trabajo, debe garantizar la participación del trabajador en la elaboración de instrumentos que afecten la actividad laboral que desempeña. El Estado de Guatemala, por medio del Ministerio de Trabajo, debe garantizar que el trabajador tenga derecho a participar, cuando se trata de lograr la vigencia de sus derechos e intereses laborales.

Los métodos de investigación empleados fueron los siguientes: Inductivo, deductivo, analítico y sintético. Además se utilizó la técnica de investigación denominada observación científica y la técnica bibliográfica.

Esta tesis se ha dividido en cinco capítulos, a saber: El primero, contiene lo relativo al derecho del trabajo; el segundo, es acerca de las instituciones del derecho colectivo del trabajo; el tercero, se refiere al reglamento interior de trabajo; el cuarto capítulo, trata la participación obrera en la elaboración del reglamento interior; y, el quinto, las reformas a las instituciones laborales para lograr tal participación.

El reglamento debe guardar congruencia con lo establecido en las leyes, reglamentos, pactos colectivos de condiciones de trabajo y contratos vigentes. Ello, porque no puede entrar en contradicción con la normativa legal y contractual vigente en el respectivo centro de trabajo y por el principio de irrenunciabilidad de los derechos mínimos de los trabajadores.



CAPÍTULO I

1. Aspectos fundamentales del derecho laboral

Siempre que se desarrolla un tema de derecho laboral, es preciso exponer los elementos más generales de éste, como rama del derecho en general, especialmente la parte que contiene al tema central de esta investigación.

1.1. Antecedentes históricos

Resulta difícil señalar, el génesis del Derecho de Trabajo. Algunos tratadistas hacen la siguiente observación: “Desde el instante en que la humanidad, por crecimiento de pobladores y debilitación de vínculos, dejó de ser exclusivamente familiar para constituir la sociedad, ha existido el trabajo como manifestación de actividad del hombre.”¹ Se observa que a través de los distintos campos de la evolución histórica de los pueblos, ha habido patronos y trabajadores, siendo diferentes las relaciones jurídicas entre unos y otros. Antiguamente la autoridad patronal asociaba tolerancias paternas con rigores tiránicos, de modo que, es cuestionable hablar de un régimen jurídico de igualdad y estabilidad.

Con el curso del tiempo y la evolución de los conceptos sociales, los nexos laborales fueron sometiéndose a cauces jurídicos, ante el dominio de la artesanía, de los talleres familiares y de la pequeña industria, se estimó que los vínculos del trabajo podrían

¹ Cabanellas de Torres, Guillermo y Luis Alcalá-Zamora y Castillo. **Tratado de política social y laboral**. Pág. 570.



encastrarse en los amplios moldes del derecho civil, puesto que todo parecía reducirse a un contrato, ya regulado por el derecho romano: “El arrendamiento o locación de servicios. Ese enfoque despectivo y desconocedor del trascendente significado del trabajo, se incrusta en la codificación Civil del Código de Napoleón de 1804 al Código Civil Español de 1889, cuando ya el movimiento obrero estremecía con sus reivindicaciones a toda Europa.”²

Por otra parte, el tratadista Guillermo Cabanellas, indica que: “En el mundo de la industria, la Revolución Industrial, y en el mundo de las ideas de la Revolución social y otras tendencias obreristas, condujeron al Intervencionismo Estatal, que representa, con las primeras leyes de autentico sentido social, algo así, como el acta de nacimiento del derecho laboral positivo. Con la profusión legislativa, en expansión incesante, y con el interés de los estudiosos volcados sobre ese fenómeno jurídico, cuya especialidad y magnitud se advirtió muy pronto, surge la perspectiva científica, metodológica, objetiva del derecho de trabajo.”³

La Constitución Política de la República de Guatemala en el artículo 100 establece lo siguiente: “El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria. El Estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por el régimen, con la única excepción de lo preceptuado por el artículo 88 de dicha Constitución, tienen obligación de contribuir a financiar dicho régimen y derecho a

² **Ibid.** Pág. 570.

³ **Ibid.** Pág. 571.



participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo. La aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias; goza de exoneración total de impuestos, contribuciones y arbitrios, establecidos o por establecerse. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe participar con las instituciones de salud en forma coordinada. El Organismo Ejecutivo asignará anualmente en el Presupuesto de Ingresos y Egresos del Estado, una partida específica para cubrir la cuota que corresponde al Estado como tal y como empleador, la cual no podrá ser transferida ni cancelada durante el ejercicio fiscal y será fijada de conformidad con los estudios técnicos actuariales del Instituto. Contra las resoluciones que se dicten en esta materia, proceden los recursos administrativos y el de lo contencioso-administrativo de conformidad con la ley de lo Contencioso Administrativo. Cuando se trate de prestaciones que deba otorgar el régimen, conocerán los tribunales de trabajo y previsión social.”

El texto constitucional antes citado, establece la obligatoriedad de los patronos de inscribir a los trabajadores ante el régimen de seguridad social, para el efecto debe realizar un descuento, para cubrir el seguro social. Lo importante de ello es que la Constitución designa al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, como la entidad encargada de la administración de dicho régimen, donde el trabajador no tiene otra opción que aceptar las prestaciones médicas otorgadas por dicho instituto, mientras exista la relación laboral.



El Artículo 101 de la Constitución Política de la República establece que: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.” Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

El Artículo antes citado, reconoce al trabajo como una obligación social, representa que todo individuo perteneciente a una sociedad, debe por principio constitucional y económico prestar sus servicios laborales a un patrono a cambio de una remuneración la que representa ingresos a la economía familiar y nacional respectivamente. Modernamente se considera al derecho de trabajo como una rama del derecho social, por las razones antes señaladas.

1.2. Definición de derecho de trabajo

Es el conjunto de Doctrinas, Principios, Instituciones y Normas Jurídicas que estudian y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores surgidos de la relación laboral entre ambos, así como la solución de los conflictos derivados de estas relaciones. “El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, el mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de ese fin, este medio o instrumento, que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los

cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones.”⁴ La rama del derecho público antes señalada, tiene por objeto el estudio de las relaciones existentes entre los sujetos denominados patrono y trabajador y desde su creación ha sido objeto de constantes modificaciones tomando en consideración los cambios que sufre la sociedad, se deben adaptar a los trabajadores y patronos.

El tratadista Guillermo Cabanellas define el derecho de trabajo de la siguiente manera: “Aquel 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 cuando atañe a las profesiones 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.”⁵

La subordinación, es considerado como un elemento del contrato de trabajo y se refiere básicamente, a establecer que durante la relación laboral existente una de las partes llamada patrono que dirige y otra parte llamada trabajador que realiza determinado trabajo.

Para el Profesor chileno Francisco Walker Linares, citado por Guillermo Cabanellas, el derecho de trabajo es: “El conjunto de teorías normas y leyes destinadas a mejorar la conducta económica social de los trabajadores de toda índole esto es de las clases

⁴ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 1.

⁵ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 647.



económicamente débiles de la sociedad compuesta por obreros empleados trabajadores intelectuales e independientes.”⁶

Lo antes citado, hace referencia al elemento económico, como eje fundamental del derecho de trabajo al establecer que existen personas económicamente fuertes que se denominan patronos y personas que venden su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración o salario, que dicho sea de paso es la mayor cantidad de habitantes.

El derecho del trabajo, es el conjunto de principios y normas de derecho público que regulan las relaciones de patronos y trabajadores y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo. El tratadista, Ernesto Krotoschin, quien especifica los dos fines o aspectos que, según la doctrina española, tiene el moderno derecho laboral, es decir el fin normativo o regulador en la disciplina de relaciones interindividuales y el fin tutelar cuando se alude a las relaciones con el Estado y para el efecto indica lo siguiente: “El derecho del Trabajo se concibe como el conjunto de instituciones y normas que rigen las relaciones entre trabajadores y empleadores, individual o colectivamente, comprendiendo ramificaciones por las cuales este derecho se integra en el ordenamiento jurídico general.”⁷ La definición citada, determina que el derecho de trabajo, es considerado el conjunto de normas e instituciones que tienen por objeto de estudio las relaciones entre patrono y trabajador.

⁶ **Ibíd.** Pág. 647

⁷ Krotoschin, Ernesto. **Tratado práctico del derecho del trabajo.** Pág.6.



1.3. Naturaleza jurídica

Doctrinariamente, se han dado diferentes opiniones, en el orden de ideas que explican la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, es necesario tomar en cuenta el régimen jurídico y político de los diferentes Estados. Las teorías que explican la naturaleza jurídica del derecho del trabajo son las siguientes:

- **El derecho del trabajo es derecho privado**

Los autores que defienden esta posición, establecen que el derecho del trabajo, es derecho privado, porque regula relaciones no titulares del poder público, sino sujetos que tienen intereses privados. Para establecer esta posición, la doctrina aplica dos teorías, la de "Ulpiano que se basa en el interés de la teoría Roubier, que se basa en la naturaleza de los sujetos de la relación. La intervención que tiene el Estado en materia contractual del trabajo, limitando la libertad de las partes e imponiéndose a la voluntad de las mismas, no quita a la relación jurídica el carácter de derecho privado."⁸ De lo anterior, se puede comprender que el derecho del trabajo, no se circunscribe a nexos pactados entre empresarios y trabajadores, surge la evidencia de que el derecho privado, es insuficiente para aplicar instituciones, como asociaciones profesionales, pactos colectivos de condiciones de trabajo entre otros.

⁸ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 38.



Los autores Luis Alcalá y Guillermo Cabanellas define: “La materia jurídica del trabajo, no es substancialmente distinta de la comprendida en el derecho civil; las relaciones que regula son de naturaleza privada, como el que tiene lugar entre particulares entre sí, obren éstos individualmente o colectivamente. La intervención que tiene el Estado en materia contractual del trabajo limitando la libertad de las partes e imponiéndose a la voluntad de las mismas, no quita a la relación jurídica el carácter de relación de derecho Privado. El Estado como autoridad o entidades públicas, siendo así relacionado con el derecho del trabajo, sólo serían de derecho público las que se refieren a la higiene y seguridad industrial que son de índole administrativa.”⁹

Por todo lo anterior, se puede concluir que esta concepción es criticada, debido a que el derecho privado, es insuficiente, para aplicar y regir instituciones como las asociaciones de profesionales, pactos colectivos de condiciones de trabajo, estatutos de oficio y profesionales, entre otras, éstos carecen por esencia de índole contractual.

- **El derecho del trabajo es derecho público**

Es muy generalizada la opinión entre los juristas del actual siglo, como el derecho se ha ido socializándose, porque cada vez más prevalece el carácter estatuario sobre el contractual, los preceptos imperativos del poder público fundados en el interés general sobre las libres relaciones de los particulares al servicio de su propia conveniencia.

⁹ Alcalá- Zamora, Luis y Castillo Guillermo Cabanellas de Torres. **Ob. Cit.**; Pág. 586.



Para el desarrollo de la anterior teoría, la doctrina se toma en cuenta la evolución del derecho. Para el efecto, el tratadista Mario de la Cueva, establece: “El derecho del trabajo, no solamente es posterior a la primera guerra mundial, sino también el derecho laboral del siglo XIX, sus normas son derecho imperativo, tiene una pretensión de incondicionada vigencia y se imponen a la voluntad de patronos y trabajadores. Esta imperatividad del derecho del trabajo se muestra considerando que, el Derecho del Trabajo es norma protectora de una clase social y de sus miembros, no pueden éstos renunciar a sus beneficios y es porque el Derecho del Trabajo ciertamente protege a los trabajadores como personas, y éste es su fin último pero lo hace con vista a un interés general, juzgando que la sociedad tiene el deber de asegurar a sus hombres una existencia digna.”¹⁰ Lo descrito por el tratadista antes señalado, establece que el derecho de trabajo es imperativo o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley para toda persona que presta sus servicios laborales a un patrono y que la única limitación se refiere a la autonomía de la voluntad, cuando ya se haya establecido la fijación de un salario como por ejemplo, el salario mínimo, el trabajador no puede negociar con el patrono porque la ley impone la remuneración correspondiente.

La legislación guatemalteca, en el inciso e) del cuarto considerando del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República establece: “El derecho del trabajo es una rama del derecho público porque al ocurrir su aplicación el derecho privado debe ceder ante el interés social o colectivo.” A la vez el inciso c), del mismo considerando

¹⁰ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 243.



indica: El derecho del trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa. Con ello se ve que la legislación guatemalteca acoge la teoría del derecho del trabajo como un derecho público.”

- **Doctrina que considera al derecho del trabajo como un derecho público y derecho privado**

Con respecto a esta doctrina, se puede determinar que el derecho de trabajo, es público y privado a la vez, es derecho público, cuando organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores y de derecho privado, cuando establece sobre los contratos de trabajo.

Se establece una relación jurídica que es de carácter privado, pero el Estado a través de ciertas instituciones jurídicas administrativas, tiene intervención en esta relación y esto le da el carácter de derecho público.

El tratadista Eugenio Pérez Botija, señala que el derecho de Trabajo es: “Derecho privado, en cuanto que los contratantes son individuos que persiguen proteger sus intereses privados, pero como la administración pública interviene en esa relación, esta es la nota de carácter público que lo convierte en derecho mixto.”¹¹ Importante la reflexión que hace el tratadista Pérez Botija, considera al derecho de trabajo como una rama del derecho tanto público como privado, público porque interviene el Estado y

¹¹ Pérez Botija, Eugenio. **El derecho de trabajo**. Pág. 27.

privado porque los particulares es decir patrono y trabajador protegen sus intereses comunes generalmente en la celebración de un contrato de trabajo.

- **Doctrina que considera al derecho del trabajo como derecho social**

El derecho de trabajo, es el derecho que busca la justicia social, asegurar a cada hombre cualquiera que sean sus circunstancias una existencia digna. Cesarino Junio, citado por Guillermo Cabanellas, define: “El derecho social significa el paso más amplio de todas las ramas del derecho, ampara los derechos de la clase trabajadora, por ello se define, como el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económica y social de los trabajadores de toda índole.”¹²

De lo citado anteriormente, se considera al derecho de trabajo como derecho social, tomando en consideración la obligación que tienen las personas de trabajar, supone el aumento y prosperidad de una población principalmente en el ámbito económico, a mayor empleo, mayor producción y mayor prosperidad para todos los habitantes.

Trueba Urbina, en su obra el nuevo derecho del trabajo, conceptúa al Derecho del Trabajo como: “Un derecho diferente, tutelar de una clase social, la clase trabajadora.”¹³

El autor antes mencionado, hace referencia al principio de tutelaridad, como una protección preferente a la clase trabajadora, principalmente, durante la ejecución de las

¹² Trueba Urbina, Alberto. **El nuevo derecho procesal del trabajo**. Pág. 25.

¹³ **Ibíd.** Pág. 25.



labores y para todos los derechos que le asisten a dichas personas.

Por otra parte, si el derecho del trabajo, trata de elevar el nivel de vida de grandes masas de población, se quiere superar las diferencias de clases, se busca a través de sus normas que sea una realidad la colaboración de todos, el espíritu de solidaridad, no el simple estatuto protector y asistencia de una clase necesitada de tutela, sino que el derecho del trabajo, debe proyectarse a cambiar las estructuras económicas, sociales y políticas de un país, porque la clase trabajadora reclama nuevas reivindicaciones.

Los exponentes de esta doctrina, establecen que el derecho del trabajo, es el reconocimiento del deber social, de asegurar la vida humana en condiciones dignas. Por eso le dan la categoría a este derecho como un derecho social. Para el efecto, el tratadista Mario de la Cueva, define: "Si la clase trabajadora ha adquirido conciencia de si misma y ha impuesto su estatuto y sus condiciones mínimas para participar en el fenómeno de la producción, el derecho del trabajo, es un derecho de clase, o sea derecho protector de los trabajadores."¹⁴

Desde el punto de vista económico, el tratadista mexicano citado, determina que la incorporación de la clase trabajadora a la producción de un país, genera estabilidad en el empleo y bienestar no solo para el trabajador sino también para el núcleo familiar de éste.

¹⁴ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 205.



1.4. Principios

Dentro de los principios del derecho de trabajo se encuentran: a) el de tutelaridad, b) evolutivo, c) obligatoriedad, d) realismo, e) sencillez y f) conciliatorio, de los que para el efecto, se hace una breve reseña a continuación:

- Principio de tutelaridad

De conformidad con el Código de Trabajo, contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República en el cuarto considerando inciso a) se regula que: “La tutelaridad, trata de compensar la desigualdad económica que se da entre las partes de la relación laboral, otorgándoles una protección jurídica preferente” el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una afectiva libertad de contratación. Al mencionar una efectiva libertad de contratación, da a entender que puede haber una contratación con limitada libertad de contratación, en el que una de las partes se ve compelida a aceptar condiciones de la otra parte, como por ejemplo el caso de un padre de cinco niños que lleve varias semanas de no encontrar trabajo.

A lo anterior hace referencia el guatemalteco Luis Fernández Molina, a lo siguiente: “es muy común en este medio, al punto que para mucho autores, el contrato de trabajo viene a ser en el fondo una variante del contrato de adhesión; un aparte impone las

condiciones y a la otra le queda aceptar o no, sin poder incidir directamente en la fijación de dichas condiciones.”¹⁵

El autor guatemalteco, enfatiza referencia a uno de los principios fundamentales del derecho de trabajo, como lo es el principio de tutelaridad que representa la protección para la clase trabajadora tomando en consideración la desigualdad económica entre los sujetos de la relación laboral.

Para el efecto, es importante señalar además que la Organización Internacional del Trabajo, se inspira en dicho principio para la implementación de los convenios internacionales de trabajo, lo que representa que los países miembros al ratificarlo, lo deben incorporar a su legislación interna.

- **Principio evolutivo**

Al decir que el Derecho laboral es evolutivo, se está indicando que se encuentra en constante cambio. El Derecho de trabajo no puede permanecer estática, porque otorga cada vez más y mayores beneficios para los trabajadores.

- **Principio de obligatoriedad**

Al momento de la celebración de un contrato de trabajo entre patrono y trabajador ambos se obligan mutuamente a los derechos y obligaciones estipuladas en el código

¹⁵ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 5.



de trabajo.

Esta obligación debe de ser obligatoria y de aplicación forzosa para ambos.

Por ello se han establecido los tribunales de trabajo y previsión social, con plenas facultades para aplicar coercitivamente sus resoluciones.

Los empleadores saben que, como mínimo, deben otorgar a sus laborantes las prestaciones básicas de la ley; en caso contrario podrán ser exigidas: las horas extraordinarias que no fueron incluidas en la planilla, el bono catorce que deben pagar en el mes de julio, el reajuste complementario del salario mínimo no pagado, la indemnización no efectuada en ocasión de un despido injustificado.

- **Principio de realismo**

El derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad las diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado.

No puede dejar de mencionarse que la tutelaridad no debe aislarse de otros elementos que intervienen en el quehacer laboral.

El hecho de emitir muchas normas tutelares, no implica necesariamente una mejora automática de las condiciones de los trabajadores.



- **Principio de sencillez**

Desde luego que el derecho laboral va dirigido a un sector abundantemente mayoritario de la población, que en términos generales no accede a los altos niveles de preparación y educación en general; este derecho debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación; ello sin perjuicio de su sustentación jurídica ni de los requisitos formales básicos. “El principio de sencillez, se realiza con mayor frecuencia en el Derecho Procesal de Trabajo, en donde se invoca continuamente su disposición no formalista en beneficio de la gran mayoría laboral.”¹⁶ Asimismo, deben establecerse claramente ciertos límites a esa proclamada informalidad, a riesgo de afectar su propia estructura y orden sistemático proclive a un abandono. No se trata de una disciplina “anti-formalista” como algunos dicen; en todo caso es “no formalista”, ya que ciertas formalidades nunca deben pasar por alto, toda vez que se comprende dentro del mundo jurídico.

- **Principio conciliatorio**

Más allá de la pugna entre el capital y el trabajo, de los intereses encontrados de patronos y trabajadores, el elemento nutriente de esta rama jurídica es su vocación conciliadora. “No se trata de atacar a los empleadores ni de limitar a los trabajadores. Siempre van a existir patronos, dependientes y siempre va a haber puntos opuestos entre ellos. Pero así como el derecho debe buscar la armonía dentro del contexto de

¹⁶ *Ibíd.* Pág. 27.



una sociedad, el derecho de trabajo está llamado a cumplir una misión muy importante y delicada, como lo es lograr la sincronización de las partes de la producción, a efecto de beneficiar a la sociedad en su conjunto.”¹⁷ Así lo proclama directamente, para empezar la Carta Magna, expresamente establece que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias.

Los considerandos del Código invocan, una mayor armonía social y a lo largo del mismo se repite esta vocación conciliatoria: la interpretación de las leyes laborales se debe tomar en cuenta fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social; asimismo, el artículo 274 del Código de Trabajo hace ver que una de las funciones principales del “Ministerio de Trabajo y Previsión Social es, armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores”.

A la luz del fenómeno mundial, la globalización de las economías debe mejorar el sistema de producción para hacerlo más competitivo. “Debe entenderse, al menos por una vez, que entre empleador y trabajador existe necesariamente una complementación, un equipo de trabajo, que si bien van a haber siempre intereses contrapuestos, también habrá intereses comunes, que para resolver las diferencias deben procurarse los mecanismos idóneos con los que se evite que la diferencia degenera en conflicto y aumentar la productividad.”¹⁸

¹⁷ **Ibíd.** Pág. 30.

¹⁸ **Ibíd.** Pág. 31.

De lo anterior, se puede indicar que no debe perderse de vista la vocación conciliadora que debe animar a esta disciplina, misma vocación que debe inspirar a todos los actores que de alguna manera participan en ella.

1.5. Regulación legal

El derecho de trabajo ha sido muy discutido, con base en el surgimiento de la tesis del derecho social, esta rama del derecho conjuntamente con el derecho agrario pasaba a ser los elementos de aquella tripartita forma, derecho privado y el derecho público en las otras. Sin embargo al no ser aceptada dicha rama social del derecho, el derecho del trabajo continuó siendo, desde esa concepción como un derecho de naturaleza pública. Por mandato legal el Artículo 40, inciso b) de la Ley del Organismo Ejecutivo contenido en el Decreto número 114-97 regula: “Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleados y los trabajadores lo que tiene como premisa básica plena vigencia de los derechos de los trabajadores. Por otra parte, en los acuerdos de paz concretamente sobre el Acuerdo Sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria, el Gobierno de la República de Guatemala se comprometió a fortalecer la capacidad de la fiscalización del cumplimiento de las normas laborales de derecho interno y de las derivadas de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala.”¹⁹

La ley antes citada, contiene las funciones y atribuciones tanto generales como específicas de cada uno de los ministerios que integran dicho organismo y en materia de trabajo y previsión social, regula la importancia de dicha institución gubernamental,

¹⁹ Manual de la Organización de la Administración Pública. Pág. 161.

no solo al cumplimiento de las leyes nacionales sino también a los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala.

En el plano continental cabe destacar que la Segunda Cumbre de las Américas, realizada en Santiago de Chile en abril de 1998, los jefes de Estado y de Gobierno de toda América, aprobaron “un plan de acción, que contiene varios compromisos relacionados con la erradicación de la pobreza y la discriminación, entre los que figuran los relativos a los derechos básicos de los trabajadores. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), libertad de asociación; el derecho a organizarse y negociar colectivamente; la prohibición de los trabajos forzados; la eliminación de toda forma de explotación infantil; y la no discriminación en el empleo.”²⁰

Estos derechos básicos de los trabajadores, en Guatemala, están contemplados en las normas constitucionales y ordinarias, así como en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) considerados fundamentales, todos los cuales han sido ratificados por Guatemala: “convenio 29 sobre el Trabajo Forzoso; Convenio 87 sobre la Libertad de Sindicación Negociación Colectiva; Convenio 100 sobre la Igualdad de Remuneración; Convenio 105 sobre la Abolición del Trabajo Forzoso; Convenio 111 sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación); y Convenio 138 sobre la edad mínima. Este cuerpo legal constituye una base apropiada para construir unas relaciones

²⁰ *Ibíd.* Pág. 161.



laborales que contribuyan al fortalecimiento de nuestro sistema democrático y faciliten un proceso de desarrollo social y económico orientado al bien común.”²¹

En su 86a. Reunión en Ginebra, la OIT adoptó el 18 de junio de 1998 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, la cual constituye un aporte más de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para concretar los principios fundamentales que la inspiran. Esto forma parte de los esfuerzos que desarrolló este ministerio para divulgar los derechos de los trabajadores y es una contribución al conocimiento y divulgación de tan importante declaración.

²¹ *Ibíd.* Pág. 162.

CAPÍTULO II

2. Instituciones del derecho colectivo del trabajo

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

Su finalidad suprema es la persona del trabajador, o sea a la persona humana; pero desde la perspectiva que al desarrollarse en su trabajo, brinda un servicio útil a la comunidad; su fin es el mejoramiento presente y futuro del hombre que trabaja, y para lograr ese propósito influye en la sociedad y el Estado en forma inmediata y mediata.

De manera inmediata, por ejemplo, a través de la unión de los trabajadores persigue la igualdad; con la contratación colectiva, el mejoramiento de las condiciones de vida. De manera mediata, por ejemplo; mediante la solidaridad asumir una actitud política frente



a sus intereses, al elegir representantes en la conducción de la nación.

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

Se trata de la parte del derecho del trabajo referente a las organizaciones de empresa y profesionales de los trabajadores y patronos, sus contratos, sus conflictos y la solución de éstos.

Una moderna corriente doctrinaria que tiende a reunir el derecho sindical, derecho de las convenciones colectivas de trabajo o derecho normativo laboral, considerada como una rama reciente desdeñada de las enseñanzas del derecho civil, considerado como viejo y anquilosado.

El derecho colectivo del trabajo, descansa en la realidad de que los patronos y trabajadores, concebidos aisladamente, dejan de ser sujetos de este derecho colectivo del trabajo; el tratadista Krotoschin, señala que los tres pilares sobre los cuales descansa el derecho colectivo del trabajo son: Derecho de asociaciones profesionales, derecho de las convenciones colectivas de trabajo y derecho de conciliación y arbitraje;



a los que necesariamente debe agregarse el derecho de huelga y paro. El autor mexicano Mario De la Cueva, define el derecho colectivo del trabajo, de la siguiente forma: “Los principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al estado y los conflictos colectivos de trabajo”²². Por su parte el insigne autor nacional Mario López Larrave, citado por Chicas Hernández, expone “El derecho colectivo del trabajo es el conjunto de normas que reglamentan la formación y funcionamiento de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones entre sí y las instituciones nacidas de la contraposición de intereses de las categorías”²³.

Por su parte Chicas Hernández, apunta: “El derecho colectivo del trabajo, es la parte del derecho del trabajo, que estudia los principios, doctrinas, instituciones y normas que estudian, regulan o reglamentan la formación y funciones de la coalición o de la asociación profesional de empleadores y trabajadores, sus relaciones, su posición frente al Estado, los conflictos colectivos y los sistemas de solución de los mismos”²⁴. La interpretación tiene como objeto desentrañar el significado de una expresión legal. Por la interpretación le damos el sentido que una ley ha de tener en un caso dado. La interpretación es de mucho valor especialmente para la persona encargada de aplicar la ley a fin de que lo pueda hacer adecuadamente.

²² De la Cueva, Mario, **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, pág. 211.

²³ Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Derecho colectivo del trabajo**, pág.38.

²⁴ **Ibíd**, págs. 38 y 39.



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

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

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

2.1. Características del derecho colectivo del trabajo

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



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

Propone soluciones pacíficas para la solución de los conflictos colectivos de trabajo; es decir, que desde ningún punto de vista legitima el uso de la fuerza o métodos violentos. Tiene dentro de sus instituciones, a una de las principales fuentes del derecho del trabajo, como el pacto colectivo de condiciones de trabajo, el que tiene carácter de ley profesional entre las partes.

2.2. Evolución del derecho colectivo del trabajo

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

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



Los acontecimientos sociales, económicos, políticos y culturales acaecidos a fines de los Siglos XVIII y XIX y a principios del Siglo XX, evidenciaron una negación abierta de los derechos de los trabajadores, fundamentalmente en materia colectiva.

En la actualidad aún existen tratos crueles e inhumanos para los trabajadores, aunque en muchos casos esa crueldad se disfraza o solapa, como ocurre con la globalización, creada por los gobiernos del sistema capitalista e impuesta a otros países que dependen económicamente de ellos, en que se hace más abismal la diferencia entre los trabajadores y patronos.

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

En atención a lo anterior, es que Mario de la Cueva, sostiene que el derecho colectivo del trabajo, es un derecho político, al indicar "...equivale a la conquista de un poder social, que se impuso al capital y al Estado para crear el derecho que habría de regular un tipo nuevo de relaciones sociales." Y agrega "Lo cierto es que la clase trabajadora no se movió dentro del orden jurídico estatal, sino en contra de el, en la única gesta



heroica del siglo pasado, lo que quiere decir que fue una lucha por un derecho nuevo, por lo que hoy denominamos derecho colectivo del trabajo, por lo tanto, un ordenamiento que no existía al iniciarse la lucha, sino que fue su creación, el reconocimiento de un poder social que no sería un poder estatal, por lo contrario, la legitimación de un poder que habría de combatir por un derecho justo para sus miembros y por transformar en el mañana el orden social, económico y jurídico de los pueblos”²⁵.

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

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

²⁵ De la Cueva, **Ob. Cit**; pág. 213.



necesidad de trabajar, se ven compelidos a aceptar cualquier imposición patronal incluso por debajo del mínimo fijado legalmente, en desmedro de su salud y especialmente de su dignidad.

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

Según la teoría unitaria, el derecho colectivo del trabajo, constituye una unidad total, es decir, que a pesar de integrarse de varias instituciones, las mismas forman una unidad indisoluble, ya que no pueden subsistir en forma aislada.

Es más algunas de ellas constituyen el antecedente necesario o más próximo de otras, como por ejemplo la coalición del sindicato; resulta imposible concebir la existencia de asociaciones profesionales o sindicatos, que no pretendan la defensa de sus intereses y la obtención de reivindicaciones sociales, las cuales se logran mediante los conflictos colectivos de carácter económico social, aunque en la actualidad existen organizaciones pseudo sindicales en las que inclusive, interviene en la voluntad y control



patronal; en resumen entre todas las instituciones propias del derecho colectivo de condiciones de trabajo, existe una mutua y recíproca relación y unas sin las otras es imposible que puedan cristalizar los fines que determinaron su creación y reconocimiento legal.

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

2.3. Instituciones del derecho del trabajo colectivo

- La previsión social o seguridad social

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



Que la seguridad social sea para el jurista ante todo un sistema o aparato técnico jurídico, no significa desconocer la raíz económica; en rigor, todo sistema de seguridad social es, en último término, un sistema de seguridad económica que pretende la cobertura de determinados estados de necesidad, de acuerdo con las directrices e inspiraciones del poder público”²⁶.

El autor Hüinicken, citado por Julio Martínez Vivot, define la seguridad social como “la fusión de medidas destinadas a proteger en contra las necesidades derivadas de contingencias que puedan afectarla”²⁷.

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

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

²⁶ Montoya Melgar, Alfredo, **Derecho del trabajo**, pág.603.

²⁷ Martínez Vivot, Julio, **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social**, pág. 635.

- **Asociación profesional o sindicato**

Mario de la Cueva, define a la asociación profesional, en los siguientes términos: “Es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios o por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo es el valor supremo y la base de las estructuras políticas y sociales”²⁸. De Ferrari, sobre este tópico, indica: “Defínese el sindicato como una asociación libre de personas de la misma condición y de la misma profesión o de profesiones y condiciones similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes”²⁹.

El autor Ernesto Krotoschín citado por Guerrero Figueroa, lo define como sigue “Las asociaciones de carácter permanente, con el objeto principal de influir sobre la regulación de cuestiones profesionales comprendidas en el derecho laboral, especialmente sobre las condiciones de trabajo”³⁰. Según los autores Alcalá-Zamora y Castillo y Cabanellas de Torres, “Por sindicato se entiende toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas, que, ejerciendo el mismo oficio o profesión, u oficios o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio o protección de los intereses que les son comunes”³¹.

²⁸ De la Cueva, **Ob. Cit**; pág.283.

²⁹ De Ferrari, **Ob. Cit**; pág.177.

³⁰ Guerrero Figueroa, Eduardo, **Derecho colectivo del trabajo**, pág.72.

³¹ Cabanellas de Torres, **Ob. Cit**; pág. 309.

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

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

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

- Tiene personalidad jurídica propia, distinta de la de sus miembros individualmente considerados.
- Tanto la doctrina como nuestra legislación laboral reconocen que tienen acceso a la misma tanto los trabajadores como los patronos.

Sus fines se limitan a la defensa o protección y al mejoramiento de los intereses y derechos que son comunes al grupo quedando excluido cualquier fin de naturaleza política, es decir, fines puramente profesionales. Su finalidad esencial, es el mejoramiento de las condiciones laborales, derechos e intereses para cuyo efecto

deben necesariamente acudir a la negociación o a la contratación colectiva, a través de los procedimientos establecidos por la ley.

- **Coalición de trabajadores o grupos coaligados**

La coalición, es definida por Francisco De Ferrari, así: "...es una forma pasajera y a veces tumultuaria de asociación, que siempre tiene lugar en vista de un fin concreto e inmediato"³². Para Paúl Pic, citado por Guerrero Figueroa, se trata de la "...acción concertada de un cierto número de obreros o patronos, para la defensa de sus derechos o de sus intereses"³³. El autor Santa María de Paredes citado por los autores Alcalá-Zamora y Cabanellas de Torres, al respecto, apunta " La coligación es la unión concertada entre patronos y obreros, la alianza, digámoslo así, para la defensa de sus respectivos derechos e intereses"³⁴.

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

En Guatemala y conforme a nuestra legislación laboral, tienen especial tratamiento, puesto que si bien es cierto que en principio se trata de entidades o asociaciones transitorias, cuya pretensión se limita a tratar y buscarle solución a un asunto determinado; también previendo las dificultades que pudieran afrontar los trabajadores

³² De Ferrari, **Ob. Cit**; pág. 153.

³³ Guerrero Figueroa, Guillermo, **Introducción al derecho de trabajo**, pág. 228.

³⁴ Cabanellas de Torres, Guillermo, **Tratado de política laboral y social**, pág. 140.

en la constitución de una entidad sindical, se les otorga capacidad para poder obtener reivindicaciones de carácter económico social a favor de los trabajadores mediante la negociación colectiva, por lo que tal aspecto se asimilan a los sindicatos o asociaciones profesionales.

- **Contrato colectivo de trabajo**

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

Alejandro Gallart Folch –citado por Chicas Hernández-, lo define así: “...es el celebrado entre un patrono individual, o una empresa o un grupo de patronos, con una asociación profesional obrera, o con una entidad cooperativa obreras de mano de obra o con un grupo obrero organizado en equipo, en virtud del cual el contratante obrero se compromete a prestar al contratante patrono, bajo la dependencia de éste, una determinada cantidad de trabajo, a cambio de una retribución que satisfará este último”³⁵.

La ley, lo define en el Artículo 38 del Código de Trabajo, que preceptúa: “Contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el

³⁵ Chicas Hernández, **Ob. Cit**; pág.275.



sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente por cada uno de éstos y percibida en la misma forma.”

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

- **Pacto colectivo de condiciones de trabajo**

Para Manuel Alonso García -citado por Chicas Hernández: “Por pacto colectivo de condiciones de trabajo entendemos el acuerdo en que las partes del mismo son asociaciones de empresarios o trabajadores con personalidad jurídica constituída o lo es, cuando menos y siempre la parte trabajadora; y cuyo objeto es fijar las condiciones en que habrán de ajustarse los contratos de trabajo de obligatoria observancia para quienes formen parte de la asociación o asociaciones pactantes, e incluso, en ciertos casos, para terceros no miembros de la asociación”³⁶.

³⁶ **Ibíd**, págs. 213 y 214.



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

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

- **Conflictos colectivos de trabajo**

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

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

A su vez, los conflictos colectivos de trabajo, han sido objeto de diversas clasificaciones, interesándonos en el presente caso, la clasificación basada en la naturaleza del conflicto, en la cual la nota caracterizante son las finalidades de los

trabajadores. Conforme este aspecto, los conflictos de trabajo se clasifican en: a) de carácter jurídico, también denominado de aplicación de normas; y b) de carácter económico social, también llamado de novación de normas.

El autor Oliveira Viana, citado por Guerrero Figueroa, al definir los conflictos colectivos de carácter jurídico, refiere “En los conflictos jurídicos, se aplican las disposiciones de la ley, de un reglamento o de las cláusulas convencionales; de tal manera que en la solución que se adopte el órgano decisorio se limita a declarar el derecho, interpretando la ley o la cláusula de la convención colectiva y aplicándolas”³⁷.

Por su parte De la Cueva, define el conflicto colectivo de carácter económico social, como sigue: “El conflicto de intereses no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido y fundado en la ley o en el contrato; es una reivindicación que tiende a modificar un derecho existente o a crear un derecho nuevo”³⁸.

Tomando en cuenta lo anterior, podemos notar, que existe una diferencia rotunda y contundente entre tales clases de conflictos colectivos. En efecto en los conflictos colectivos de carácter jurídico, se denuncia, la violación o incumplimiento de un derecho preexistente, de tal manera que la pretensión esencial se cristaliza en la declaración de un derecho transgredido, por lo que su desenlace se obtiene interpretando y aplicando las disposiciones legales o contractuales aplicables; por el contrario, en los conflictos colectivos de carácter económico social o de intereses, se persigue la obtención de

³⁷ Guerrero Figueroa, **Ob. Cit**; pág. 144.

³⁸ De la Cueva, **Ob. Cit**; pág. 520.



reivindicaciones económicas y sociales, se fundamentan en la necesidad imperiosa de modificar, a efecto de que las condiciones laborales se adecúen, a las necesidades de los trabajadores y posibilidades de los patronos, por lo que su desenlace, se obtiene mediante la creación de nuevas normas aplicables a las relaciones de trabajo.

- **Procedimientos para la solución de los conflictos colectivos de trabajo**

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

En efecto, en la solución de un conflicto colectivo de carácter jurídico, se aplica el procedimiento regulado para el juicio ordinario laboral. Contrariamente los conflictos colectivos de carácter económico social o de intereses, pueden resolverse por dos vías: La vía directa, mediante la cual las partes en forma directa con o sin la intervención de amigables componedores, negocian sus respectivas pretensiones, buscando fórmulas ecuanímes de solución y pretendiendo evitar en lo posible acudir a la vía judicial, la huelga o el paro, según el caso.

Si la vía directa fracasa, cualquiera de las partes puede acudir a los tribunales competentes a plantear el respectivo conflicto colectivo de carácter económico social, y así darle vida a los mecanismos y procedimientos legales regulados por la ley, en el que pueden darse las siguientes fases: Conciliación, huelga o paro y arbitraje.



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



CAPÍTULO III

3. El reglamento interior de trabajo

Las denominaciones más usadas, son las siguientes: reglamento de taller, reglamento de empresa, reglamento de fábrica, reglamento interno, reglamento interior, reglamento interior de taller, reglamento interior de fábrica, reglamento del régimen interior, y la que es utilizada por nuestra legislación y la mayoría de legislaciones latinoamericanas reglamento interior de trabajo.

3.1. Generalidades

Najarro Ponce, propone la siguiente definición “Conjunto de disposiciones ordenadas y obligatorias que regulan la vida interna de una empresa en lo que a ejecución o prestación de servicios se refiere, tomando en cuenta fundamentalmente las características y modalidades de la misma”³⁹, Guillermo Cabanellas citado por Chicas Hernández-lo denomina reglamento interno de empresa, y lo define como “el conjunto de disposiciones que, dictadas por el empresario unilateralmente o de acuerdo con los trabajadores, a su servicio, y contiene las normas necesarias para el desenvolvimiento efectivo de la prestación laboral al fijar las líneas necesarias de los servicios laborales y el modo de ejecutar tareas”⁴⁰. Por su parte, el autor Rupretch, citado por Miguel Bermúdez Cisneros, denominándolo reglamento de empresa, lo define en la forma

³⁹ *Ibíd*, pág. 110.

⁴⁰ Chicas Hernández, *Ob. Cit*; págs. 310 y 311.

siguiente: "... es el conjunto ordenado de normas laborales dictadas por el empresario con intervención de los trabajadores o sin ella para el ordenamiento del régimen interior de un establecimiento"⁴¹.

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

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

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

⁴¹ Bermúdez Cisneros, Miguel, **Derecho del trabajo**, pág.322

El reglamento, debe guardar congruencia con lo establecido en las leyes, reglamentos, pactos colectivos de condiciones de trabajo y contratos vigentes. Ello, porque no puede entrar en contradicción con la normativa legal y contractual vigente en el respectivo centro de trabajo y por el principio de irrenunciabilidad de los derechos mínimos de los trabajadores.

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

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

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

3.2. Justificación del reglamento interior de trabajo

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

en la filosofía escolástica y abrió las compuertas a una nueva doctrina: El liberalismo y el individualismo. Como causal de orden técnico tenemos el advenimiento de la máquina y su asombrosa aplicación a todos los campos de la actividad humana, que produjo la más grande, profunda, revolución económica, originando el moderno sistema de la producción fabril, consiguientemente la transformación del trabajo independiente del artesano en el régimen del asalariado. Jurídico sociales: Esta justificación es de clara y fácil determinación, tomando en cuenta simplemente que el mencionado instituto trata de regular la organización, actividad y conducta de los elementos esenciales de la empresa o fábrica trabajadores y patrono-, como organismo colectivo que tiene una finalidad económica: La producción. ...Decimos pues, que el establecimiento o empresa como entidad social que agrupa individuos de diversos caracteres y categorías (gerentes, administradores, jefes de personal, dirigentes técnicos, supervisores, trabajadores manuales, etc., etc), de ambos sexos y diferentes edades, tiene que estar sujeta a un ordenamiento normativo, que regule y armonice el comportamiento de sus componentes⁴². Tomando en consideración lo transcrito, podemos establecer con claridad, que las causas que justifican la existencia del reglamento interior de trabajo, son de diversa índole.

En efecto hay causas históricas, como la revolución francesa en 1771 y la revolución industrial en 1728; causas técnicas, determinadas fundamentalmente por el apareamiento de las máquinas; causas jurídicas, como la necesidad de contar con un instrumento con carácter imperativo o de observancia obligatoria que permitiera la fijación precisa de las condiciones para la prestación de los servicios; y causas sociales,

⁴² Najarro Ponce, Oscar, **El reglamento interior de trabajo**, págs. 27, 28, 29 y 30.



las que pueden sinterizarse en la necesidad de tal instrumento, para que el patrono pudiera mantener el control de los empleados y la vigencia del poder de dirección a través de órdenes e instrucciones, aunque hubo variación en cuanto a la forma por escrito motivada por el aumento del número de laborantes, por el apareamiento de nuevas formas y áreas de actividades laborales.

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

En la edad media, en época del corporativismo, la economía se encontraba limitada a las ciudades, que monopolizaban los centros de trabajo, es decir, que se trataba de economías concentradas en el área urbana cuya organización fundamental se encontraba restringida a los maestros, los compañeros y los aprendices, sin que se aceptara ninguna otra categoría de empleo.

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

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



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

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

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

Con la multiplicación de las formas y áreas de trabajo, resulta lógico que se necesitara no sólo del elemento humano necesario para la dirección de las labores, sino que además de un instrumento que permitiera la descripción de todas las obligaciones, derechos, atribuciones y prohibiciones, aplicables a las partes de las relaciones laborales; es decir, un instrumento que permitiera establecer con precisión las normas a que debían sujetarse las partes en la prestación de los servicios.

Por lo anterior, la mayoría de autores entre ellos Eugenio Pérez Botija, concuerdan que el reglamento interior de trabajo, denominado originalmente reglamento de taller u

ordenanza de fábrica, tiene su origen en las necesidades provocadas por la revolución industrial, ante la imposibilidad de los patronos de controlar a todos los trabajadores y de dar órdenes personalmente a cada uno de ellos.

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

3.3. Contenido del reglamento interior de trabajo

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



Según Najarro Ponce, estas normas comprenden: “1. Instrucciones para el uso, manejo y funcionamiento de maquinaria y herramientas. El establecimiento trata de evitar el rápido deterioro y el excesivo desgaste de su equipo, dando normas claras y científicas a sus obreros, que generalmente no están identificados con los intereses de la empresa y para quienes resulta indiferente la conservación del capital inmóvil con que se cuenta. Este es un defecto de educación (no sólo de nuestro medio) que el empresario trata de suplir mediante las especificaciones técnicas; 2. El manejo de materiales y substancias primas para obtener de ellos el máximo de beneficio”⁴³.

Contrariamente, las normas de carácter administrativo, tienen como objeto, regular el aspecto organizacional y funcional de la empresa, fundamentalmente a través del establecimiento de jerarquías de labores y en atención a atribuciones y procedimientos.

En otras palabras, pretenden mantener desde el punto de vista administrativo, armonía funcional, con clara delimitación de las competencias que corresponden a cada uno de los puestos de trabajo, a efecto de que cada empleado tenga conciencia de los límites y prohibiciones a que debe sujetarse en sus funciones laborales y en sus relaciones personales con los demás empleados, y poder mantener el respeto, el control y el orden en los centros de trabajo.

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

⁴³ Ibid, pág. 57.



- "Clasificación de jefes dentro del personal.
- Regulación de las relaciones personales entre los trabajadores y de éstos con sus superiores para la debida ejecución de las labores.
- Horas de entrada y salida.
- Especificación de la jornada y de ser continua, fijar el tiempo para tomar alimentos y descansos.
- Lugar y momento en que deben iniciar sus labores los obreros y forma de finalizarlas.
- Sistema de hacer uso del derecho de vacaciones para que no se afecte la marcha de la empresa.
- Los salarios, cálculo y diversos tipos (por unidad de tiempo, por unidad de obra o participación en las utilidades).
- El salario mínimo, en su caso que se haya fijado para la industria a que se dedica la empresa.
- Lugar, día y hora de pago de salarios. En caso de inconformidad ante quien debe recurrirse.
- Sistema para el control de entrega de herramientas y material.
- Sistemas para el control de la recepción de la obra o trabajo determinado.
- Clasificación de las labores según la edad y sexo.
- Cómo deben solicitarse las licencias y ante quién debe hacerse.
- Indicación de las personas ante quienes deben hacer las peticiones de mejoramiento o reclamos en general y forma de hacerse.
- Obligaciones y prohibiciones a que están sujetos los trabajadores.

- Todas las demás prescripciones que atañen al régimen interior de la empresa⁴⁴.

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

3.4. Normas de seguridad e higiene

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

⁴⁴ *Ibíd*, págs. 59 y 60.



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

En síntesis, se pretende evitar al máximo los accidentes e infortunios de trabajo. Sin embargo, no puede pasar desapercibido el hecho que en nuestro medio, este tipo de disposiciones tienen vigencia pero no positividad, puesto que es común observar que los trabajadores ni siquiera cuentan con lugares adecuados y aseados para ingerir sus alimentos, no digamos para otras actividades en apariencia de menor importancia.

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

3.5. Normas de estímulo o motivación para los trabajadores

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

profesional, otorgándoles al trabajador, becas de estudios, cursos especiales de capacitación y adiestramiento; etc.

Este tipo de normas evidentemente redundan en beneficio tanto para el patrono como para el trabajador; ya que éste mejorará económica, social o profesionalmente hablando; y aquel, aprovechará los avances o superación del trabajador, en beneficio de la productividad y eficiencia.

Para Najarro Ponce, “como normas mínimas de esta clase se tienen:

- Mención honorífica en publicaciones murales, boletines, etc. de la empresa.
- Mención especial en el registro unipersonal de cada laborante como antecedente valorativo en los ascensos que se contemplarán en un escalafón.
- Gratificaciones en numerario, bonos, acciones, etc., por la eficiente y leal colaboración.
- Cualquier otra que mejore las condiciones del obrero, de acuerdo con la importancia y naturaleza de cada empresa”⁴⁵.

⁴⁵ *Ibíd*, pág. 70.



3.6. Normas de carácter disciplinario.

Estas disposiciones guardan estrecha relación con las normas de carácter administrativo. Efectivamente, las normas de carácter administrativo, se refieren a la organización y funcionamiento de la empresa, a efecto de mantener el orden y fijar límites a las distintas jerarquías de los puestos de trabajo.

Por su parte, a través de las normas disciplinarias, se constriñe y sanciona a los trabajadores, a efecto de no sobrepasar los límites establecidos y poder mantener el orden empresarial.

Por el poder de dirección propio del patrono y la subordinación a que está sometido el trabajador, resulta preciso que aquél, con el fin de mantener el orden en el centro de trabajo, fije reglas administrativas de observancia obligatoria cuya transgresión tenga aparejada una sanción para el infractor.

Adicionalmente también pueden aplicarse normas disciplinarias a los trabajadores que no cumplan con todas las obligaciones y deberes a que se han comprometido en la ejecución de los servicios, o que infrinjan las prohibiciones establecidas por la ley, incurran en actitudes desleales para con el patrono y sus familiares o desacaten las instrucciones y órdenes que se impartan conforme a la ley y que se relacionen directamente con la ejecución de las labores.



Estas normas pueden ir desde simples llamadas de atención, hasta el despido, si el trabajador incurre en las causales legalmente establecidas por la ley para el efecto, las cuales no es preciso que estén debidamente determinadas en el respectivo reglamento por ser objeto de regulación por el Código de Trabajo.

En este caso es necesario que el patrono tome en consideración las diversas limitantes que contiene la ley para el efecto. Es decir, que las disposiciones disciplinarias, deben guardar congruencia con lo que para el efecto establece la ley y respetar las limitaciones establecidas por ella, como por ejemplo: Que no puede despedirse a una trabajadora en estado de gestación y en período de lactancia y que cuando el trabajador infrinja las prohibiciones contenidas en el Artículo 64 del Código de Trabajo, para poder ser despedido debe haber sido apercibido por escrito, salvo el caso de embriaguez cuando como consecuencia de tal circunstancia, se ponga en peligro la vida o seguridad de las personas o de los bienes del patrono, entre otros casos.

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



Es de suma importancia considerar que estas normas, por traer aparejada sanción para los trabajadores, deben fundamentarse y respetar el derecho de defensa, regulado por el Artículo 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala y 16 de la Ley del Organismo Judicial; es decir, que para evitar ilegalidades y arbitrariedades patronales que afecten al trabajador, en el procedimiento para la aplicación de las mismas, debe observarse el derecho de defensa, esto porque la potestad patronal de disciplinar no puede verse como un derecho absoluto, debiéndose en consecuencia darse oportunidad al trabajador afectado de poder defenderse ante imputaciones que pudieran resultar infundadas y basadas únicamente en la apreciación patronal.

Por lo tanto, como dice Barasi, estas defensas limitan la autonomía del empleador hasta el punto de excluir la discrecionalidad que predomina en toda su amplitud en el ejercicio del poder de dirección.

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



3.7. Normas especiales

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

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





CAPÍTULO IV

4. La participación obrera en la elaboración del reglamento interior de trabajo

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

4.1. Planteamiento de la problemática

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

4.2. Teoría contractual

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



Sobre esta tesis, Mario de la Cueva, apunta “La doctrina francesa según la excelente exposición de Paúl Durand y R. Jassaud ha sustentado tres opiniones acerca de la naturaleza jurídica del reglamento interior de trabajo: A.- La más antigua es la concepción contractual, defendida todavía por la Corte Suprema de Casación de Francia: de acuerdo con esta teoría, el reglamento interior de trabajo es la base de un contrato más o menos tácito, entre el patrono, que es quien lo formula, y el trabajador que lo acepta por virtud de su ingreso a la empresa. El consentimiento, sostenían los partidarios de esta posición, no necesita ser expreso; la doctrina de los contratos admite el consentimiento tácito para la formación de los mismos y, en consecuencia, puede aceptarse que por ese procedimiento se forma un contrato cuyo contenido es el mismo de las cláusulas del reglamento interior de trabajo. Todas las disposiciones del reglamento interior de trabajo devienen cláusulas contractuales y obligan a las partes y a los jueces; las sanciones que puede imponer el patrono, a ejemplo, son interpretadas como cláusulas penales; y la Corte de Casación se ha negado a interpretar el reglamento interior de trabajo, puesto que el recurso de casación no permite interpretar las cláusulas de los contratos, por ser una cuestión de hecho reservada a los jueces”⁴⁶.

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

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

⁴⁶ De la Cueva, **Ob. Cit**; pág. 734.



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

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

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

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

4.3. Teoría del contrato de adhesión

Esta teoría es una modalidad de la anterior, habiendo sido propuesta en su mayoría por los mismos contractualistas, con el ánimo de superar las críticas que prácticamente



mataron a la teoría anterior. Según esta teoría el reglamento interior de trabajo, constituye un contrato de adhesión en virtud de que el trabajador al incorporarse a la empresa, prácticamente se adhiere al contenido del reglamento y a partir de tal adhesión, se individualizan sus cláusulas en verdadero contrato.

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

A esta teoría se le hacen las mismas objeciones que a la teoría contractual, ya que constituye una modalidad de la misma, agregándose lo sostenido por el autor Barbageleta, que indica “Aparte de las críticas generales que contra la doctrina de los contratos por adhesión se levantan, cada día más firmemente, reprochándole lo ficticio de su base; los opositores a las nuevas corrientes en que el contractualismo ha venido a derivar, sostienen que aún cambiando su ropaje, la hipótesis del reglamento-contrato, no escapa a una disyuntiva demoledora; o admite a sabiendas una cosa inexacta, no dice nada, y afirma una tautología”⁴⁷.

4.4. Teoría legal reglamentaria o estatutaria

En oposición a las teorías anteriores, se formula esta corriente, según la cual el reglamento interior de trabajo, es una ley, caracterizada por la generalidad, pero

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



reducida a la empresa o centro de trabajo respectivo, fundamentada en el poder legislativo asignado al patrono.

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

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



autoridad del reglamento interior de trabajo, como tampoco legitima la autoridad de la ley⁴⁸.

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

⁴⁸ Najarro Ponce, **Ob. Cit.**; pág. 735.



en cuanto se refiera a preceptos del reglamento interior de trabajo, habida cuenta de su naturaleza normativa y dispositiva”⁴⁹.

Los sostenedores de esta teoría, manifiestan que para evitar la tiranía patronal y evitar excesos y abusos de poder, es que se ha impuesto legalmente, la necesidad de su aprobación homologación y publicidad previa, a efecto de que la facultad legislativa patronal, se vea supervisada por la autoridad administrativa de trabajo y por los propios trabajadores, ya que la autoridad administrativa debe velar por legalidad y juridicidad del reglamento y los trabajadores también pueden hacer lo suyo a través de los medios de impugnación si el reglamento contiene disposiciones que atropellen el ordenamiento jurídico laboral.

4.5. Teoría moderna

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

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

⁴⁹ *Ibid*, págs. 49 y 50.



normativo de mayor importancia de la empresa, por lo que con mayor precisión técnica se denominaría: **reglamento concordado de trabajo**.

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

Esta tendencia ha gozado de amplio apoyo doctrinario, con brillantes y serias argumentaciones. El autor Pérez Botija, citado por Najarro Ponce, al respecto apunta “en la época de auge del derecho laboral colectivo, se estima que el monopolio reglamentista de la empresa rompe el equilibrio del contrato y que, por lo tanto, deben colaborar los propios trabajadores en la elaboración de los reglamentos internos de las empresas. Desde el punto de vista jurídico, esta colaboración se explica así: Si tales reglamentos influyen en los contratos, lógico es que las partes del contrato puedan influir en los reglamentos y no únicamente a título de pura adhesión. Desde el punto de vista técnico se afirma, por su parte, que muchas veces los trabajadores conocen mejor que la empresa algunas circunstancias materiales del trabajo, y pueden sugerir medidas y normas preventivas y aún disciplinarias, de gran interés para todos”⁵⁰.

⁵⁰ *Ibid*, pág. 55.



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

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

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



Además nuestra ley otorga al reglamento interior de trabajo la característica de obligatoriedad, ya que no tendría sentido que por un lado reconociera la facultad patronal de elaborarlo y ponerlo en vigencia, y por otro, que no se obligara a las partes a su acatamiento.

Es el mismo Artículo 57 del Código de Trabajo, el que regula tal caracterización, obligando tanto al patrono como a los trabajadores a sujetarse al mismo en la ejecución o prestación concreta del trabajo.

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

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

A pesar de la clara tendencia de nuestra legislación laboral, con respecto a la naturaleza jurídica de nuestra institución, no podemos ser indiferentes, ante la realidad



nacional, en que a través de la negociación colectiva, en muchos centros de trabajo, la elaboración del reglamento interior de trabajo, ha dejado de ser una facultad exclusiva del patrono, para convertirse en un acuerdo de voluntades, ello porque los trabajadores, han logrado la permisión de su participación en la redacción del mismo.

De tal manera que en nuestro medio también tiene aplicabilidad aunque no por disposición legal la teoría moderna, que propone que el mismo sea el producto de los acuerdos logrados entre patrono y trabajadores.





CAPÍTULO V

5. Reformas de las instituciones de laborales para lograr la participación obrera en la elaboración del reglamento interior de trabajo

El objeto fundamental de la presente investigación lo constituye el reglamento interior de trabajo, y la participación o intervención que debe tener el trabajador en su elaboración.

La participación de los trabajadores en la elaboración del reglamento interior de trabajo, debe darse porque de esta forma se está garantizando la tutelaridad del Derecho y la ley del Trabajo, que constituye un principio laboral. De otra forma, es decir, como actualmente se encuentra regulada tal situación, los empleados no participan en la elaboración del mismo y por tanto no se respeta la igualdad ante la ley.

5.1. En el Código de Trabajo

El Decreto 18-2001, fue publicado con fecha 25 de mayo de dos mil uno, y entró en vigencia el uno de julio de ese mismo año.

El antecedente más significativo del Decreto 18-2001, se encuentra en las disposiciones laborales aprobadas por la Organización Internacional del Trabajo, y siendo Guatemala, un país que forma parte de dicho organismo, es lógico que esas



normativas internacionales, afectaran finalmente la legislación interna, de forma que se realizaran modificaciones al Código de Trabajo, que finalmente se dieron después de tanto tiempo que no se modificaba dicho cuerpo de leyes, de manera profunda.

Otro antecedente del Decreto de mérito se puede encontrar en los Acuerdos de Paz, puesto que con ellos se comprometía el Estado de Guatemala a legislar a favor de las relaciones empleador-trabajador, y fortalecer el sistema laboral del país en un ambiente de armonía y paz social.

En este apartado es preciso referirse a la reformas, pero particularmente al Artículo 2 que reforma a su vez el Artículo 81 del Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo.

El Artículo 2 del Decreto 18-2001 taxativamente expresa: “En todo contrato por tiempo indeterminado los dos primeros meses se reputan de prueba, salvo que por mutua conveniencia las partes pacten un período menor. Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede ponerle término al contrato, por su propia voluntad, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna. Se prohíbe la simulación del período de prueba, con el propósito de evadir el reconocimiento de los derechos irrenunciables de los trabajadores y los derivados del contrato de trabajo por tiempo indefinido. Si una o varias empresas contrataren trabajadores para prestar sus servicios a otra empresa, esta última será responsable solidariamente frente a los trabajadores afectados, de conformidad con la ley”.



El efecto inmediato de dicha disposición y reforma consiste en que a partir de la puesta en vigencia de dicho Decreto, los patronos acostumbrados a simular el período de prueba no podrían hacerlo.

En otras palabras, cuando un patrono contrataba a seis trabajadores durante un año para una misma plaza, de forma consecutiva, despidiendo a uno y contratando al siguiente, realmente evadía ese año, el pago de cualquier prestación laboral de las que establece el Código de Trabajo, sin embargo, con la puesta en vigencia del Decreto 18-2001, esta práctica se puede creer que se le pone fin.

Pese a dicha reforma el período de prueba resulta muy difícil de comprobar, toda vez que esto va relacionado con la actividad de que se trate, por ejemplo, en el caso del trabajo doméstico, se trata de un patrono especial puesto que en es un ente, sino más bien una persona física, que establece una relación laboral con otra persona física.

Esta persona física, empleador, en las relaciones trabajo doméstico, puede desarrollar la simulación a la que se hace referencia en el párrafo anterior, y la comprobación correspondiente en un proceso resultaría muy difícil.

En esta situación del período de prueba también debe incluirse en la misma manera a los trabajadores del Estado, en las distintas instituciones públicas, puesto que su contratación no suponen estar exentos del mismo.



El artículo en mención lleva a cabo otras modificaciones que por no ser objeto de la presente investigación se obvian.

El código de trabajo, como instrumento idóneo donde se plasman derechos y obligaciones de trabajadores y empleadores, resulta trascendente e importante en los actuales momentos coyunturales por el hecho mismo de interpretar (a priori), características y elementos de los contratos de trabajo. Sobrada cuenta el hecho que se considera la relación laboral como la parte medular de todo el andamiaje sustantivo laboral. Porque decimos que es la parte medular, porque a través de éste se perfecciona por medio de un documento o en forma verbal, el hecho mismo de la prestación del servicio, que es la perfección por excelencia del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo fue regulado en el código de trabajo en el año de 1,947 en el Decreto 330 en el título II capítulo primero; en el código de trabajo vigente decreto 1,441 se encuentra regulado también en el título II capítulo I al igual que su ubicación en los códigos, son pocas las modificaciones que ha sufrido estos dos decretos por lo que analizaré dichas regulaciones a continuación:

El contrato de trabajo aparece conceptualizado con el Artículo 18 en el decreto 330 de la manera siguiente: "Contrato Individual de Trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono) sus servicios personales o a ejecutarle una obra,



bajo dependencia continuada o dirección inmediata o delegada de esta última y a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.

Ahora en el decreto 1,441 el Artículo 18 fue ampliado tres párrafos con el objeto de aclarar el panorama y el campo de acción del contrato de trabajo principalmente el hecho de que el contrato de trabajo se realice de manera accesoria en otro contrato de índole civil, haciéndole constar que no perderá su naturaleza y también que se aplicarán las normas del contrato de trabajo y del código de trabajo.

El Artículo 19 en los dos decretos aparecen regulados de la misma forma aduciendo que el contrato de trabajo basta para que exista y se perfeccione, con el inicio de la relación laboral y que es el hecho mismo de la prestación del servicio o la ejecución de la obra.

El Artículo 20 es modificado en forma completa pues en el decreto 330, regulaba las obligaciones que se derivan del contrato estableciendo como vínculo necesario la buena fe, la equidad, el uso y costumbre locales o la ley.

En el decreto 1,441 es modificado y lo amplía en el sentido de que las partes que suscriben un contrato de trabajo se obligan a cumplir lo establecido en el contrato de trabajo suscrito y además a las obligaciones observadas en el código de Trabajo y en los convenios internacionales ratificados por Guatemala, y los derechos de los trabajadores establecidos en el código de trabajo en dichos contratos deben ser superiores a estos. También prohíbe que se modifiquen las condiciones del contrato



sin la autorización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, estableciendo además cuales son las condiciones o elementos de la prestación de los servicios o la ejecución de una obra.

El Artículo 21 no sufre ninguna modificación, estableciendo que el trabajador debe desempeñar solamente el servicio que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado y condiciones físicas siempre que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono.

El Artículo 22 queda intacto, estableciendo que en todo contrato de trabajo debe entenderse por incluidos por lo menos las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución y el Código de Trabajo y sus reglamentos y demás leyes de trabajo.

El Artículo 23 regulaba la sustitución del patrono que no afecta al trabajador pues existe solidaridad entre los dos en cuanto a las obligaciones establecidas en los contratos, ahora por acciones que nacieron en hechos posteriores a la sustitución responderá únicamente el nuevo patrono, continua igual en el código de trabajo vigente.

El Artículo 24 establece la obligación que contraen las partes que celebran un contrato de trabajo (patrono-Trabajador) y queda obligado a la responsabilidad económica aquella que incumpla, no sufriendo ninguna modificación en el decreto 1,441.



El Artículo 25 no se modifica y establece que el contrato individual de trabajo puede ser a tiempo indefinido, a plazo fijo o para obra determinada.

El Artículo 26 no sufre ninguna modificación y reza en cuanto a que el contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado a tiempo indefinido, salvo prueba en contrario, estableciendo además que cuando en un contrato individual de trabajo se halla ajustado a plazo fijo o para obra determinada y la empresa y sus labores son de naturaleza permanente o continua, el contrato debe tenerse a plazo indefinido; los contratos a plazo fijo o para obra determinada tienen carácter de excepción y solo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o la obra que se va a ejecutar.

El Artículo 27 establece la forma en que se puede contratar en forma verbal no sufriendo ninguna modificación en el decreto 1,441.

El Artículo 28 regula al contrato de trabajo, cuando se celebre por escrito debe extenderse en tres ejemplares y el tiempo en el cual debe presentarse un ejemplar a la Dirección General de Trabajo y es dentro de los 15 días posteriores a la celebración del contrato, los otros dos ejemplares es uno para cada parte, permaneciendo regulado en los dos códigos de trabajo.

El Artículo 29 no tiene ninguna modificación en los dos decretos en cuanto a las formalidades que se deben llenar al celebrar el contrato individual de trabajo, pero se modifica en el inciso "h" segundo párrafo la palabra casos por contratos.



El Artículo 30 se aclara todo el sentido, pues mientras en el Decreto 330 se regula únicamente el requerimiento del contrato individual de trabajo por las autoridades de trabajo; y si no se presenta o se omite algún requisito en el contrato de trabajo se le deben imputar al patrono. En el código de trabajo vigente se le da protección al trabajador estableciendo que se tendrán por ciertas las estipulaciones del trabajador, salvo prueba en contrario del patrono.

El Artículo 31 estableció la capacidad para poder trabajar a los catorce años para personas de ambos sexos, así esta regulado en los dos decretos.

Al igual que en el Decreto 330 en el decreto 1,441 el artículo 32 regula lo mismo. No sufre ninguna modificación, en cuanto a que los menores de 14 años sus representantes legales son los que deben celebrar los contratos individuales de trabajo al igual que percibir sus salarios estableciendo además que se debe contar en este caso con la autorización de la Inspección General de Trabajo.

El Artículo 33 no fue modificado en cuanto a la prestación de servicios dentro de la república de Guatemala, pero si el trabajador debe prestar sus servicios en lugar distinto de donde vive tiene la obligación el patrono de pagar los pasajes de ida y regreso en forma diaria; así también cuando se tenga que ir a vivir y si tiene que llevarse a su familia el patrono deberá también pagarle los gastos razonables del transporte.



El Artículo 34 continua con el mismo texto legal establecido en el decreto 330 y en forma resumida regula las prohibiciones de celebrar contratos de trabajo por trabajadores para laborar fuera del territorio nacional sin la autorización del Ministerio de Trabajo, pudiendo autorizar dichos contratos si llenan los requisitos establecidos siguientes: a) el establecimiento de un apoderado en la república por parte de la empresa que contrata para resolver cualquier conflicto que surja. b) La empresa o agente reclutador debe pagar los gastos de transporte al exterior e incluso los gastos de paso de frontera incluyendo los gastos de los familiares que lo deban acompañar. c) La empresa o agente reclutador debe depositar en un banco del sistema una cantidad de dinero que fije el Ministerio de Trabajo que garanticen los gastos de repatriación y d) Que el contrato de Trabajo se deben extender en cuatro ejemplares enviando un ejemplar al agente diplomático del país donde vaya a laborar con el objeto de que vigile el cumplimiento del contrato.

El Artículo 35 al igual que el anterior y por tener íntima relación continua sin ninguna modificación y regula lo relativo a quienes no puede autorizar el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para laborar en el extranjero y son: a) los menores de edad, b) los que no garanticen satisfactoriamente la prestación de alimentos a quienes dependan de él, c) si los trabajadores son necesarios para la economía nacional y d) En aquellos casos en que se lesionen la dignidad del trabajador.

El Artículo 36 continúa sin ningún cambio y establece que las regulaciones anteriores no rigen para los profesionales titulados y aquellos técnicos cuyo trabajo requiere de un conocimiento muy calificado.



Con el artículo 37 se finaliza las normas relativas al contrato individual de trabajo sin modificación alguna.

El Decreto 1441 y el Decreto 330 son los códigos de trabajo que han regulado nuestro derecho de trabajo durante toda la historia guatemalteca, teniendo muy pocos adelantos legislativos pues según lo comentado anteriormente únicamente los artículos 18 y 20 se han ampliado y el artículo 30 fue modificado en su orden, tratando de dinamizar la evolución legislativa, continuando los demás artículos de la misma forma en que fueron elaborados, concluyendo que nuestros legisladores no se atreven a emitir nuevas leyes de trabajo que vayan acorde con la realidad nacional.

5.2. En el reglamento interior de trabajo

Debe darse la participación obrera en la elaboración del reglamento interior de trabajo, para que exista igualdad de derechos en el establecimiento de las condiciones de la prestación del servicio.

Conforme a la ley guatemalteca, el reglamento interior de trabajo, debe ser elaborado por el patrono; de tal manera que los trabajadores salvo acuerdo con el patrono, no tienen intervención en la elaboración del mismo.

No encuentra justificación tal regulación, puesto que es obvio que los trabajadores siendo quienes en definitiva prestan o ejecutan los servicios, pueden contribuir



determinantemente a que el contenido del mismo, se adapte más a la realidad del centro de trabajo de que se trate.

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

El reglamento, debe guardar congruencia con lo establecido en las leyes, reglamentos, pactos colectivos de condiciones de trabajo y contratos vigentes. Ello, porque no puede entrar en contradicción con la normativa legal y contractual vigente en el respectivo centro de trabajo y por el principio de irrenunciabilidad de los derechos mínimos de los trabajadores.

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

El derecho colectivo del trabajo establece de forma categórica la participación del trabajador en la elaboración de las distintas normas que le afectan, a fin de garantizar el equilibrio entre las partes o sujetos del mismo, incluyendo por supuesto la participación



del trabajador en forma gremial o agrupada. En dicho sentido, es la base científica para enfatizar la participación de sindicatos.

El Estado de Guatemala a través del Ministerio de Trabajo debe garantizar la participación del trabajador en la elaboración de instrumentos que afecten la actividad laboral que desempeña.

Debe garantizarse que dentro del contenido del reglamento interior de trabajo, se eviten abusos puesto que es allí donde cobran especial importancia las disposiciones disciplinarias. Para tal efecto se debe permitir la participación del obrero en la elaboración de los reglamentos de trabajo.



CONCLUSIONES

1. En Guatemala hay conflicto en la relación laboral entre patrono y trabajadores, por existir flagrante violación al derecho colectivo del trabajo, al no contemplar la participación de ambos sectores en la discusión y aprobación de determinados documentos de índole colectivo, lo cual produce desestabilización en su relación laboral.
2. La problemática en Guatemala es que en las diferentes normas del Código de Trabajo, Ley de Servicio Civil y Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, desequilibran el derecho Colectivo de Trabajo, por omitir la participación de los trabajadores en la elaboración y aprobación del Reglamento Interior de Trabajo, siendo éste desarrollado únicamente por el Patrono.
3. No existe negociación colectiva de los Reglamentos Interiores de Trabajo, perdiendo la garantía en el equilibrio de las intenciones de las partes, omitiendo tomar en consideración el rol que corresponde apreciar de los trabajadores debidamente representados, careciendo de certeza lo que el patrono pueda interpretar más conveniente para el centro de trabajo.



4. Al omitir la participación de los trabajadores en la elaboración del Reglamento Interior de Trabajo, se excluyen los principios laborales de disciplina, confidencialidad, transparencia, eficiencia, eficacia, honestidad, integridad, honradez y puntualidad, puesto que el patrono únicamente tiene la visión que para sus intereses deben prevalecer por encima de la capacidad humana del trabajador.

5. Para la resolución de la presente problemática, es necesario que a través de la iniciativa de Ley que tiene el Organismo Ejecutivo, bajo la propuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se presente al Congreso de la República de Guatemala, el proyecto de reformas al Código de Trabajo y Ley de Servicio Civil para promover la inclusión de los trabajadores en la discusión y aprobación del Reglamento Interior de Trabajo.



RECOMENDACIONES

- 1 El Estado de Guatemala, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe garantizar la aplicación del Derecho Colectivo de Trabajo, para favorecer en determinar el clamor de cualquiera de las partes, en especial la parte de los Trabajadores, armonizando de esta forma la relación de trabajo, para la obtención del objetivo común en el trabajo.

- 2 Se propicie por parte de los entes rectores estatales en materia laboral la inversión en el análisis para verificar que los diferentes cuerpos normativos obliguen al patrono a tomar en consideración la participación del sector de los trabajadores en la discusión de cualquier disposición que les afecte dentro de la relación laboral en el centro de trabajo.

- 3 Fortalecer la fase administrativa en cualquier negociación colectiva de trabajo bajo el control o supervisión directa del Estado de Guatemala por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para establecer los puntos de equilibrio bajo la paridad de las normas laborales resguardando los derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores.



- 4 Que se legalicen los Reglamentos Interiores de Trabajo por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, autorizándolos a través de la disposición legal correspondiente, a efecto de que dicha entidad estatal pueda verificar que el documento contemple los fines que persigue la emisión del mismo y exista certeza por ambas partes de su legitimidad.

- 5 Es necesario que el Congreso de la República de Guatemala, ya sea bajo su propia iniciativa o a instancia de los Entes que la gozan, modifiquen las leyes laborales vigentes para que se incluya al trabajador en la elaboración de los reglamentos internos de trabajo, a efecto de que no se incluyan disposiciones que puedan alterar la armonía en el centro de trabajo.



BIBLIOGRAFÍA

- BERTOLINO, Pedro. **El funcionamiento del derecho procesal**. Argentina: Ed. Depalma, 1985
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta SRL, 1993.
- COUTURE, Eduardo. **Fundamentos del derecho procesal civil**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1993.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del Trabajo**. Guatemala, Guatemala: Ed. Gráficos P & L., 2002.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Guatemala, Guatemala: 3ª ed, Litografía Orión, 2002.
- DE BUEN, Nestor. **Derecho procesal del trabajo**. México: Ed. Porrúa, S.A., 1982.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México, DF., México: 7ª ed, Ed. Porrúa, S.A., 1993.
- ECHEVERRÍA, Rolando. **Derecho laboral**. Guatemala: Ed. Universitaria, 2001.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1998.
- FLORIÁN, Eugenio. **Elementos de derecho procesal**. España: Ed. Ariel, 1983.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho individual del trabajo**. Guatemala: Ed. Phoenix, 2008.



GOLDÍN, Adrián y Feldman, Silvio. **Protección de los trabajadores**. México: Ed. Porrúa, 2001.

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

HOPKINS, Stephen. **El comportamiento organizacional**. Nueva York, Estados Unidos de América: Ed. Terra, 2005.

JUÁREZ MENÉNDEZ, Mariano. **Ampliación del sector empresarial en el siglo XXI**. México: Ed. Porrúa, 2001.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Ed. Universitaria, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 1998.

Microsoft. **Biblioteca de consulta microsoft encarta**. Estados Unidos: (s.e.), 2005.

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

NÁJERA FARFÁN, Efraín. **Derecho procesal civil**. Guatemala: Ed. Eros, 1989.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta SRL, 1998.

PÉREZ BOTIJA, Luis. **Derecho del trabajo**. Colombia: Ed. Universitaria, 1998.

POLANSKI, Nikitin. **Economía política**. México, D.F: Ed. Tierra Nueva, 1982.

RAMOS DONAIRE, José María. **Derecho del trabajo guatemalteco**. Guatemala: Ed. Universitaria, 2002.



Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española**. Madrid, España: Ed. Espasa, 1998.

Revista del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala. **Histórico discurso del doctor Juan José Arévalo, presidente constitucional de la República de Guatemala**, leído en tribuna pública, en el parque central, el 1 de mayo de 1947.

REYNOSO, Eleuterio. **El derecho de defensa de los trabajadores agrícolas**. Guatemala: Ed. Maya, 2000.

REYNOSO, Eleuterio. **El derecho laboral y la globalización**. Guatemala: Ed. Maya, 2002.

SÁNCHEZ RIZO, Marbella. **El recurso de revocatoria en el derecho mexicano**. México: Ed. Porrúa, 2004.

SANGUINETTI RAYMOND, Wilfredo. **Contrato de locación de servicios frente al derecho civil y al derecho del trabajo**. México: Ed. Terra Nova, 2002.

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

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala. 1948.

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