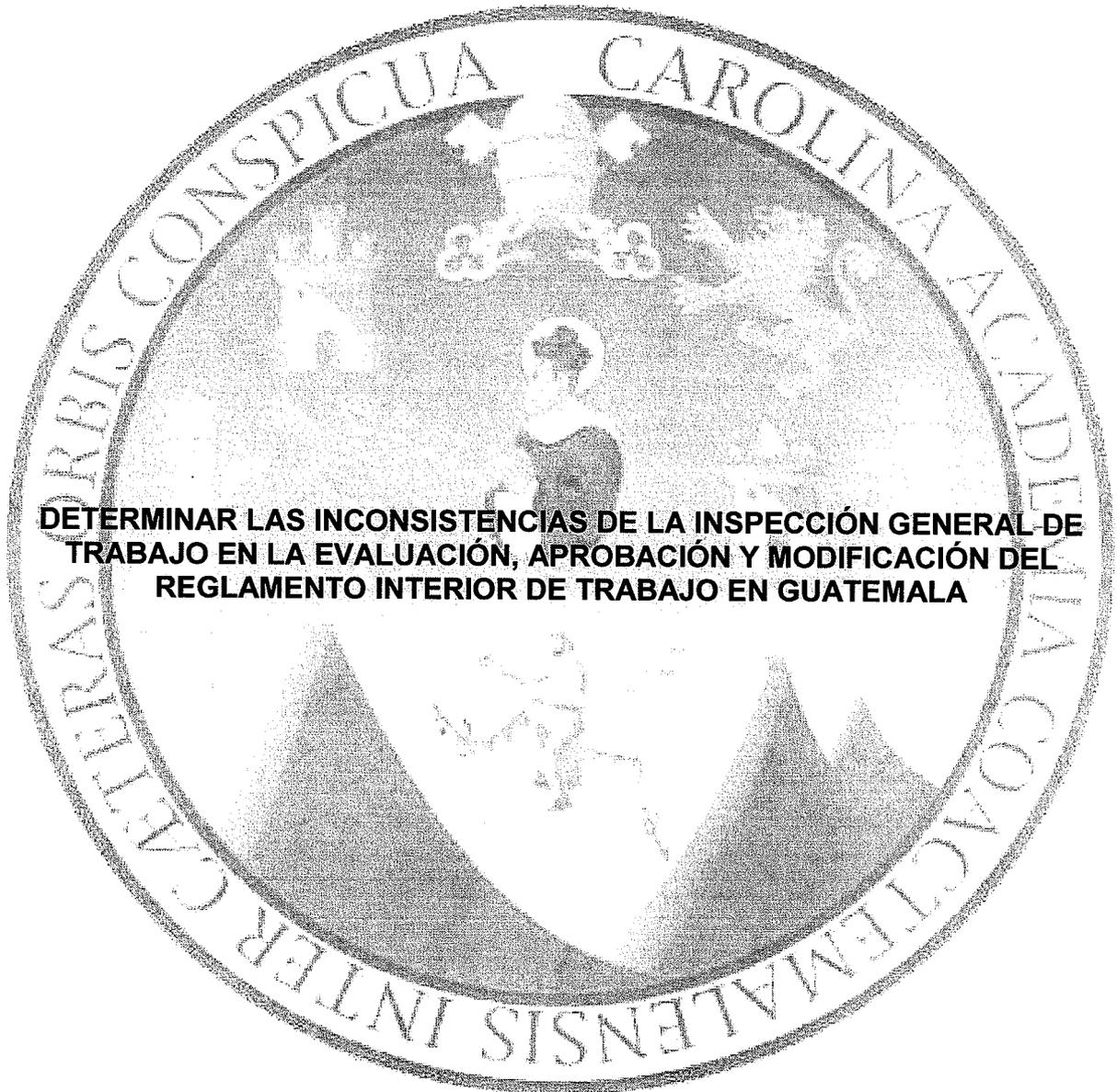


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**DETERMINAR LAS INCONSISTENCIAS DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE
TRABAJO EN LA EVALUACIÓN, APROBACIÓN Y MODIFICACIÓN DEL
REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO EN GUATEMALA**

LEA MARYNELLI SUÁREZ RIVAS

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2021

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

**DETERMINAR LAS INCONSISTENCIAS DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE
TRABAJO EN LA EVALUACIÓN, APROBACIÓN Y MODIFICACIÓN DEL
REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO EN GUATEMALA**



Guatemala, octubre de 2021

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

DECANO: Lic. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I: Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL III: Lic. Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV: Br. Denis Estuardo Velásquez González
VOCAL V: Br. Abidán Carías Palencia
SECRETARIA: Licda. Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

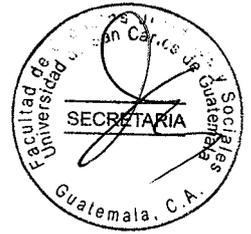
Primera Fase:

Presidente: Licda. Gregoria Anabella Sánchez Escalante
Vocal: Lic. Ignacio Blanco Ardón
Secretaria: Licda. Roxana Elizabeth Alarcón Monzón

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Héctor René Granados Figueroa
Vocal: Lic. Rafael Otilio Ruiz Castellanos
Secretaria: Licda. Crista Ruiz de Juárez

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 el Examen General Público).



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 20 de enero de 2020.

Atentamente pase al (a) Profesional, LUDIM ADELAIDA SOLIS COLINDRES
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
LEA MARYNELLI SUÁREZ RIVAS, con carné 9611640,
 intitulado DETERMINAR LAS INCONSISTENCIAS DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN LA
EVALUACIÓN, APROBACIÓN Y MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO EN GUATEMALA.

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.



LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción 26 / 02 / 2020 f)

Asesor(a)
 (Firma y Sello)
Ludim Adelaida Solis Colindres
 Abogada y Notaria



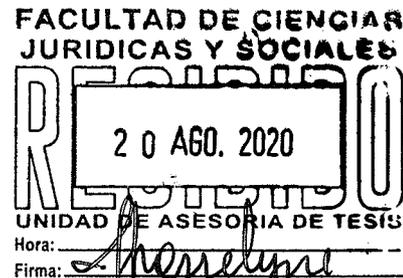


Licda. Ludim Adelaida Solis Colindres
Abogada y Notaria
Colegiada 9726



Guatemala, 11 de mayo de 2020

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



Muy apreciado Licenciado

Atentamente me dirijo a usted a efecto de informar que he cumplido con el nombramiento de asesorar la Tesis de la bachiller **LEA MARYNELLI SUÁREZ RIVAS**, quien elaboró el trabajo de tesis intitulado **DETERMINAR LAS INCONSISTENCIAS DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN LA EVALUACIÓN, APROBACIÓN Y MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO EN GUATEMALA**, para ello declaro que la sustentante no es pariente de mi persona dentro de los grados de ley y tampoco me une íntima amistad con la asesorada, para lo cual procedo de conformidad con lo siguiente:

- I. Al realizar la asesoría, sugerí correcciones que fueron subsanadas por considerar necesarias y adecuadas para el trabajo de investigación a nivel científico.
- II. Se cumple con lo establecido en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, estableciendo lo siguiente:
 - a) **Contenido científico y técnico de la tesis:** La sustentante abarcó la ciencia del Derecho Laboral en materia de evaluación, aprobación y modificación de Reglamentos Internos de Trabajo contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, así denominada Código de Trabajo. Por ser un tema importante que impacta a la sociedad general, debido a que, al incumplir con el Artículo 59 del cuerpo legal analizado, se manifiestan diversas incidencias en su tramitación.
 - b) **La metodología y técnicas de investigación:** Se utilizó de base el método analítico, sintético, deductivo e inductivo. En cuanto a las técnicas de investigación fueron aplicadas: La observación como elemento fundamental en el proceso, pues para obtener los datos, la observación arrojó objetivos claros, definidos y precisos.

Teléfono: 66315132 Correo Electrónico: ludimsolis@yahoo.com
0 calle, 3-52 "A", Zona 2, San Miguel Petapa, Guatemala.



Licda. Ludim Adelaida Solis Colindres
Abogada y Notaria
Colegiada 9726



La técnica bibliográfica y documental para recopilar y seleccionar el material de estudio, a través de las cuales, se estudió el fenómeno y culminó con la comprobación de la hipótesis planteada, estableciéndose con objetivos generales y específicos el esclarecimiento doctrinario y jurídico, así como la forma en que se lleva la *praxis* en materia de evaluación, aprobación y modificación del Reglamento Interior de Trabajo.

- c) **Opinión sobre la redacción:** La investigación quedó estructurada en cuatro capítulos, secuenciados entre sí, empezando con temas que introducen al lector poco a poco hacia el desarrollo del tema central; para el adecuado entendimiento de la tesis que ha cumplido con todos los procedimientos del método científico. La sustentante acató todas y cada una de las instrucciones y recomendaciones hechas en cuanto a la redacción, utilizando correctamente la aplicación del idioma español y terminología jurídica respectiva.
- d) **Contribución científica:** Esta impacta en el marco del Derecho Laboral. Es especial y novedoso por tratar de manera directa el análisis del quehacer de la Inspección General de Trabajo basado en el Decreto 1441, denominado Código de Trabajo. Siendo que, este cuerpo legal, señala las directrices que cubren de seguridad jurídica para proceder a la aprobación primigenia por la Inspectoría General de Trabajo. Por ello esta investigación a mi juicio se convierte en una fuente de estudio y de idónea consulta.
- e) **Opinión acerca de la conclusión discursiva:** Obedece a la realidad socio jurídica, por ello comparto con la investigadora, por estar debidamente fundamentada, previamente en el plan de investigación. Adquiriendo relevancia aquella que se relaciona con la congruente modificación del Código de Trabajo, con disposiciones de oficio para facilitar y actualizar procedimientos tendientes a su eficaz cumplimiento.
- f) **Opinión acerca de la bibliografía:** Se verificó que fuera la correcta, teniéndose a la mano la información necesaria para la elaboración, redacción y presentación final del presente trabajo.

III. Concluyo este dictamen en atención al Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, informando a usted que **APRUEBO** ampliamente la presente investigación y emito **DICTAMEN FAVORABLE**.

Sin otro particular, me suscribo de usted atentamente.

LICDA. LUDIM ADELAIDA SOLIS COLINDRES
ABOGADA Y NOTARIA
COLEGIADA No. 9726
Licda. Ludim Adelaida Solis Colindres
Abogada y Notaria

Teléfono: 66315132 Correo Electrónico: ludimsolis@yahoo.com
0 calle, 3-52 "A", Zona 2, San Miguel Petapa, Guatemala.



Guatemala, 4 de mayo de 2021.

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

**FACULTAD DE CIENCIAS
 JURIDICAS Y SOCIALES**

RECEIBIDO
 20 MAYO 2021
 UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS

Hora:
 Firma: *[Handwritten Signature]*

Estimados señor:

Respetuosamente a usted informo que procedí a revisar la tesis del bachiller **LEA MARYNELLI SUÁREZ RIVAS**, la cual se titula **“DETERMINAR LAS INCONSISTENCIAS DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN LA EVALUACIÓN, APROBACIÓN Y MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO EN GUATEMALA”**.

Le recomendé al bachiller algunos cambios en la forma, estilo, gramática y redacción de la tesis, por lo que habiendo cumplido con los mismos emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se le otorgue la correspondiente orden de impresión.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

[Handwritten Signature]

Licda. Ingrid Beatriz Vides Guzmán
 Docente Consejero de la Comisión de Estilo





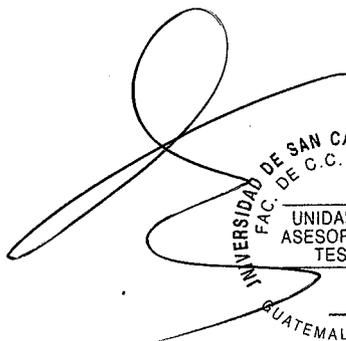
USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala

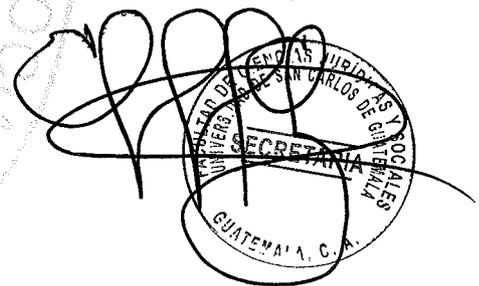


Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, catorce de julio de dos mil veintiuno.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante LEA MARYNELLI SUÁREZ RIVAS, titulado DETERMINAR LAS INCONSISTENCIAS DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN LA EVALUACIÓN, APROBACIÓN Y MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO EN GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CEHR/JP.


 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 FAC. DE C.C. J.J. Y S.S.
 UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
 GUATEMALA, C. A.


 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 SECRETARIA
 GUATEMALA, C. A.


 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 DECANO
 GUATEMALA, C. A.





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por haberme dado la vida, por ser mi fortaleza en todo momento, por estar en cada paso que doy y por permitirme llegar a este momento tan importante en mi vida. Mi fuente de iluminación y sabiduría.
- A MI PADRE:** José Adán Suárez Quel (QEPD), por sembrar en mi corazón esta meta que hoy cumplo, hasta el cielo mi eterno agradecimiento y amor.
- A MI MADRE:** Angela Rivas de Suárez, por su amor y apoyo incondicional en cada etapa de mi vida. Querida madre he cumplido.
- A MI HERMANA:** Febe Arabella, por su amor incondicional, por cuidarme y no dejarme caer te amo hermana.
- A MIS HERMANOS:** Gilmar Alfredo y José Adán por su amor, palabras de ánimo y su fe en mí.
- A MI CUÑADO:** Julio Alberto Rivera, Dios te integró a mi familia para bendición.
- A MIS SOBRINOS:** Gilmar, Andrés, Alejandra, Dafne, Daniela y Zoé, que este pequeño triunfo los inspire a soñar y transformarlos en metas.
- A:** Danilo Estuardo Del Cid Hernández, por estar siempre conmigo, tu sola presencia es mi alegría.



A MIS AMIGOS:

Astrid Vanessa y Ruddy Juárez, Erasmo Andrés y Julio Bravo por recorrer conmigo este camino, este sueño y por su amistad. Pronto también estarán en este lugar cumpliendo su meta.

A: Vanesa Melgar, Julio Ochoa, Luis Figueroa, Verner Valdez, Ingrid Cax, Miriam Manzo y Raúl Martínez por su amistad y continuas palabras de ánimo.

A: Lic. Luis Fernando España, por su amistad y enseñanzas.

A: Licda. Ludim Adelaida, Solís Colindres, por su amistad y por mostrarme el camino que me conduce hasta aquí.

A: Amigos de la facultad: Mélida Monzón, Lucrecia Quiñonez, Elizabeth Ramírez, Edgar Cabrera, Ali Lorenzana y William Del Cid, amigos de siempre y para siempre.

A: La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, templo de sabiduría donde alcancé mis anhelos.



PRESENTACIÓN

La investigación es de tipo cualitativo y fue realizada de octubre de 2015 a octubre de 2019 en el municipio de Guatemala. Aplicada a la rama del derecho laboral en materia de evaluación, aprobación y modificación de reglamentos interiores de trabajo para lo cual sirve de base el Artículo 59 del Decreto número 1441 del Congreso de la República, denominado Código de Trabajo, en donde se establece que todo reglamento interior de trabajo debe ser aprobado previamente por la Inspección General de Trabajo.

Empero derivado de situaciones diversas, el cuerpo legal analizado, se encuentra en situación de no positiva al no procurarse *ex officio*, la tramitación de los controles establecidos. Para lo cual, los ciudadanos de la república de Guatemala se encuentran en desprotección jurídica. Mientras el objeto de estudio consiste en averiguar si las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, proveen fiel cumplimiento del cuerpo legal citado.

Esta investigación es una fuente idónea de consulta y estudio. Su aporte académico impacta el derecho del trabajo, siendo especial y novedoso por tratar de manera directa el análisis del quehacer de la Inspección General de Trabajo basado en la legislación a través de las cuales se rigen los temas del presente trabajo de graduación.

HIPÓTESIS



Actualmente el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por conducto de la Inspección General de Trabajo no se presenta al lugar de trabajo para la evaluación, aprobación y modificación de los reglamentos interiores de trabajo; propiciando la vulneración del derecho al trabajo y protección laboral, generando el incremento a la inseguridad y desprotección de los miembros de la sociedad productiva ante la falta de control estatal y hace falta un procedimiento específico para la emisión de reglamentos de trabajo.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

A través del método analítico aplicado en la exégesis del Código de Trabajo, Decreto Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala y al Manual del Inspector del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; se comprueba la hipótesis planteada revelando que no contienen disposiciones que establezcan la obligatoriedad de que la Inspección General de Trabajo evalúe, apruebe y modifique los reglamentos interiores de trabajo en Guatemala directamente en el lugar en que surtirá sus efectos. Con lo cual se determina que sí existen las inconsistencias señaladas en el planteamiento de la hipótesis.

El flagelo puede ser superado a través de la reforma al Código de Trabajo por conducto de las atribuciones del Congreso de la República, regulando un procedimiento específico para la suscripción *ex officio* de reglamentos interiores de trabajo y la imposición de medidas de cumplimiento obligatorio.

Los métodos empleados en la comprobación de la hipótesis fueron el analítico ya que una vez recolectada la información, se examinó para probar la hipótesis y así apoyar la idea central. También se utilizó el método sintético por medio del cual se buscó reconstruir los sucesos de forma resumida, valiéndose de los elementos más importantes que tuvieron lugar.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo	1
1.1. Antecedentes	2
1.2. Concepto.....	9
1.3. Principios del derecho de trabajo.....	12
1.4. Fuentes del derecho de trabajo.....	15
1.4.1. Fuentes específicas.....	15
1.4.2. Fuentes reales o materiales;	16
1.4.3. Fuentes formales.....	17
1.5. Sujetos laborales.....	18
1.5.1. Trabajador	18
1.5.2. Patrono.....	20

CAPÍTULO II

2. Reglamento de trabajo	21
2.1. Antecedentes	23
2.2. Clasificación de reglamentos de trabajo	24
2.3. Naturaleza jurídica del reglamento.....	25
2.4. Efectos del reglamento de trabajo.....	26
2.5. Contenido del reglamento interior de trabajo	27
2.6. Leyes que regulan los reglamentos internos de trabajo.....	29
2.7. Marcos para la obligatoriedad de un reglamento interno de trabajo	29



2.8. Constitución Política de la República de Guatemala.....	31
2.9. Ley de Servicio Civil.....	31
2.10. Código de Trabajo.....	31

CAPÍTULO III

3. Tutelaridad del derecho del trabajo	33
3.1. Principios que inspiran al derecho de trabajo	35
3.1.1. Principio de tutelaridad	35
3.1.2. Principio evolutivo.....	35
3.1.3. Justicia social	36
3.1.4. Necesario e imperativo.....	37
3.1.5. Realista y objetivo	38
3.1.6. Sencillez.....	39
3.1.7. Conciliatorio.....	39
3.1.8. Irrenunciabilidad	40
3.1.9. In dubio pro operatio.....	40
3.2. Entes de control de los derechos laborales	42
3.2.1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	43
3.2.2. Inspección General de Trabajo.....	45
3.2.3. Facultades o atribuciones de la Inspección de Trabajo.....	46
3.2.4. Organización Internacional del Trabajo	48

CAPÍTULO IV

4. Determinar las inconsistencias de la Inspección General de Trabajo en la evaluación, aprobación y modificación del reglamento interior de trabajo en Guatemala	53
4.1. Acerca de la incapacidad de verificación del reglamento.....	55



4.2. Omisión incurrida por parte del patrono.....	
4.3. Como opera el contrato de trabajo frente al reglamento interior de trabajo ..	57
4.4. Importancia de que los patronos y trabajadores intervengan en la suscripción de la normativa laboral para evitar la conflictividad en las relaciones de trabajo.....	58
4.5. Derechos y obligaciones, patronales	59
4.6. Representantes del patrono en la redacción del reglamento	61
4.7. Intermediario	63
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	65
BIBLIOGRAFÍA.....	67



INTRODUCCIÓN

El tema de la investigación fue escogido derivado del hallazgo de la problemática inmersa en la sociedad a través del análisis jurídico al Código de Trabajo, Decreto 1441, determinándose que sí existen inconsistencias en la Inspectoría General de Trabajo, en la evaluación aprobación y modificación de los reglamentos interiores de trabajo. El objetivo general fue alcanzado al determinarse que no se realizan inspecciones en el lugar de trabajo en que deben surtir efectos. Mientras determinan que por no estar establecido en el cuerpo legal analizado es imposible que los inspectores puedan gestionar de oficio el trámite de verificación en lugares de trabajo para los cuales se dispone aplicación del reglamento.

La hipótesis fue comprobada de manera tal que la Inspección General de Trabajo incumple con la evaluación, aprobación y modificación de los reglamentos interiores de trabajo; generando el incremento a la inseguridad y desprotección de trabajadores. Los métodos deductivo, sintético, inductivo y analítico; fueron atinentes en la investigación junto a las técnicas de entrevista y bibliográficas para seleccionar el contenido doctrinal, jurisprudencia, legislación y derecho comparado para arribar a la final exposición.

El trabajo contiene cuatro capítulos distribuidos de la siguiente manera: En el primero, se desarrolla la compilación de doctrinas del derecho de trabajo. En el segundo se analizaron los conceptos del reglamento de trabajo. En el tercero se trató la tutelaridad del derecho de trabajo y entes de control. En el cuarto se planteó las inconsistencias de



la Inspección General de Trabajo en la aprobación de reglamentos de trabajo, omisión del patrono frente al reglamento interior de trabajo, la importancia de reglamentos para evitar la conflictividad en el trabajo, obligaciones, derechos y prohibiciones patronales, los representantes del patrono en la redacción del reglamento y el intermediario.

Los métodos empleados en la realización del presente trabajo de graduación fueron el analítico ya que una vez recolectada la información, se examinó para probar la hipótesis o apoyar la idea central. También se utilizó el método sintético por medio del cual se buscó reconstruir los sucesos de forma resumida, valiéndose de los elementos más importantes que tuvieron lugar. Las técnicas de investigación empleadas se encuentran la bibliográfica la cual recopila las teorías y doctrinas por los diversos tratadistas en temas de derecho laboral expuestos. Así como las documentales, a través de la recopilación de documentos que se plasman diversos hechos o contextos estudiados.

Como cierre de la exposición del contenido, la investigadora apunta que las diversas materias estudiadas, en conjunta aplicación arrojan como ideas principales, la continuidad del uso de principios y normas en materia laboral, sujeto de obligaciones y limitaciones en la vida laboral de las empresas, especialmente la industria, dentro de las cuales el reglamento interior de trabajo es menester *sine qua non*.

CAPÍTULO I



1. Derecho de trabajo

El derecho de trabajo se ha logrado por conducto del reparto del trabajo ha sido una constante en la organización colectiva de los seres humanos. “Ya en las sociedades más primitivas, unos cazaban y otros recolectaban, unos buscaban agua, otros, refugio surgiendo las primeras profesiones y unos trabajaban para otros, a menudo considerados como simple fuerza de trabajo y no como personas. Ya entonces, surgió una conciencia de los abusos laborales, por ejemplo, se han encontrado en el antiguo Egipto indicios de la primera huelga de la historia, en la que los trabajadores se negaron a seguir construyendo la tumba de Ramsés III”.¹

Por lo que se aprecia, el derecho de trabajo *sui generis*, es la base para la realización de otros derechos humanos y para una vida en dignidad. De él depende la oportunidad de ganarse la vida mediante la escogencia de un trabajo y quizá el origen de las referidas protestas de la clase trabajadora, fundamentaron el objetivo mejorar las vicisitudes por las que el ser humano ha tenido que bregar, de ahí que el trabajo es un hecho social básico mediante el que se hace posible no tanto la vida del individuo que lo presta, como la vida social misma, pues sin el trabajo no hay progreso y no hay desarrollo, por ello se tutela el trabajo humano a cambio de una contraprestación.

¹ Villadiego Laura. **Una breve historia de los derechos laborales.**

<https://www.carrodecombate.com/2012/05/01/una-historia-de-los-derechos-laborales/> (consultado: 14 de noviembre de 2019)



1.1. Antecedentes

En torno al tema cada etapa histórica del derecho del trabajo es generadora de su propio orden de normas. “También en cada etapa tuvo que existir alguna forma normativa relacionada con las relaciones de trabajo que se iban formando, debido a que la división del trabajo y la actividad productiva son tan antiguas como lo es la existencia de la misma humanidad, pero no fue sino hasta la caída del sistema productivo feudal cuando apareció la conceptualización y normativa respectiva; o sea que en el sistema capitalista nació el derecho laboral”.²

Aquí es importante considerar la opinión de los estudiosos de las ciencias sociales, pues las sociedades humanas en su desarrollo económico han atravesado por diversas etapas históricas, siendo entre otras las comunidad primitivas, la sociedad esclavista, sociedad feudal, sistema capitalista y sistema socialista

Existen autores que refieren que: “El derecho del trabajo surge de las nuevas relaciones que se establecieron durante la revolución industrial “Frente al poder económico y político que adquirieron los industriales capitalistas, surgiendo de forma espontánea y esporádica diversos tipos de protestas, como las manifestaciones, la huelga, la ocupación de fábricas y el sabotaje que precedieron a la formación de organizaciones de trabajadores que demandaban mejoras socioeconómicas que no podían conseguirse a título individual”.³

² Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Pág. 2

³ Bielli Gaston, Enrique. **Derecho al trabajo**. Pág. 321



Esta referencia doctrinal sostiene que por parte de los nuevos capitalistas los Estados no debían legislar interfiriendo en la libre contratación entre empleadores y trabajadores, por lo que el Estado intervenía en los conflictos laborales limitándose durante mucho tiempo a la represión de las protestas, la cuales eran consideradas ilícitas, mediante la acción policial o militar; empero por parte de los sindicatos y trabajadores se demandaban mejoras tanto salariales como en condiciones de trabajo y una regulación que protegiera a la parte más débil en la supuesta libertad de contratación, esto es, al trabajador.

En función de su origen, al derecho laboral se le llamó legislación industrial o leyes del trabajo industrial; años más tarde, algunos profesores hablaron de derecho obrero. "Todas estas denominaciones se utilizaron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de nuestros días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro".⁴

Como se aprecia, la única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de derecho social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no podemos fundir los dos términos porque la denominación derecho social, posee múltiples significados en tanto el vocablo: derecho del trabajo, tiene una connotación precisa.

⁴ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 3



El derecho de trabajo nace como conjunto de normas aisladas y en pequeña cantidad, que están dirigidas a proteger al trabajador y también a pacificar el conflicto social entre los trabajadores y los empresarios. "Las primeras leyes laborales regulaban: El trabajo de menores, de las mujeres y las materias todas de accidentes laborales. Luego las leyes laborales se fueron extendiendo a otras materias como jornadas, descansos, salarios, hasta que llegaron a constituir un derecho especial basado en principios propios, distinto a los principios del derecho civil, como ejemplo la irrenunciabilidad de los derechos laborales y la no discriminación en las relaciones laborales".⁵

Así las cosas, durante el Siglo XIX fueron naciendo diversas corrientes las cuales exigieron la intervención del Estado en defensa de los trabajadores, se crean en esta etapa las escuelas intervencionistas y las escuelas socialistas.

Las escuelas intervencionistas exigieron protección del Estado a través de políticas adecuadas a realidad de las clases sociales perjudicadas con la libre distribución de la riqueza. El socialismo, particularmente en su desarrollo formulado por Karl Marx, procuraba sustituir la estructura capitalista por un régimen en que no existiera la propiedad privada de los medios de producción ni la explotación por unos seres humanos de la fuerza de trabajo de otros.

El objeto del socialismo es la emancipación de los proletarios por obra revolucionaria de los mismos proletarios, construyendo una sociedad basada en la igualdad.

⁵ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 12



Con el surgimiento de las primeras leyes laborales desde la segunda mitad del siglo XIX, la actividad laboral ha existido desde el principio de los tiempos, plasmándose también en la Santa Biblia, la cual aborda temas relacionados con los trabajadores.

El mercado laboral en las diferentes manifestaciones estatales, fue luchando por lograr conquistas como una forma de protección por el trabajo realizado. De esa cuenta “Encontramos las luchas obreras del 3 y 4 de mayo de 1886 en la ciudad de Chicago, en las que se produjeron violentos enfrentamientos que causaron muertos y heridos, ya se exigía la reducción de la jornada laboral a ocho horas”.⁶

Con el advenimiento de la Revolución Industrial, el trabajo como actividad social se le hizo menester contar con una normativa eficiente sobre los derechos, deberes, prohibiciones y beneficios que deben sujetarse tanto los empleados como los empleadores.

Luego, al crearse la Organización de Naciones Unidas el 28 de abril del año 1945, se fueron internacionalizando las leyes laborales. Hacia el 24 de junio del año 1919 se suscribió el Tratado de Versalles, de la cual es hija la Organización Internacional del Trabajo, creada con propósito de velar por los derechos a la seguridad de los trabajadores. Buscando la dignificación del trabajo, la protección legal y social de la clase trabajadora del país no estaban sujetas a ninguna norma especial, por lo que se hizo necesario regular la actividad laboral a nivel mundial.

⁶ Melcacho, Diez. *El viajante, recopilación de jurisprudencia latinoamericana*. Pág. 246



Así las cosas, con el transcurrir del tiempo los preceptos legales en materia laboral fueron modificándose hasta brindar la estabilidad al trabajador, quien constantemente realizaba grandes movilizaciones sin mejoras salariales ni provisiones sociales. Como se aprecia, la reglamentación sobre la estabilidad laboral a lo largo de la historia busca que el empleador no contravenga el intrínseco propósito de la contratación y se respete el empleo estable con una justa remuneración.

En la época Pre-Colonial los españoles durante la conquista encontraron que los indígenas practicaban la esclavitud para aprovechamiento de la fuerza humana en el trabajo. No existía pues, el trabajo asalariado; por consiguiente no pudo darse un derecho laboral ni siquiera alguna reglamentación que reconociera derechos y garantías del trabajador o que atenuara la obligación de prestar su actividad laboral gratuitamente y contra su voluntad; el derecho laboral era imposible que existiera en esas condiciones.

Ya en la época Colonial el gobierno español organizó el trabajo de los hombres a su servicio en esta colonia, de dos maneras:

- a) En el campo reglamentándolo por medio de las leyes de indias; y
- b) En la ciudad organizándolos en gremios.

Las Leyes de Indias estaban dedicadas a los indígenas que trabajaban gratuitamente en las fincas de los españoles y sus descendientes y tribulando para la corona, obligados legalmente, por las instituciones del repartimiento de la nueva encomienda.



La Corporación Gremial era una manera de controlar la actividad de los hombres evitando la protesta contra el Régimen Colonial; restringiendo la libertad de trabajo; era pues un instrumento político antes que una organización de índole laboral, se pretendía, asegurar y mantener el sojuzgamiento; de modo que los reglamentos emitidos por el Gobierno Real y por el municipal para organizar los gremios y los estatutos emitidos por los; los patronos que protegían los intereses suyos, no pueden considerarse antecedentes el derecho del trabajo ya que éste tutela al trabajador brindándole una protección jurídica preferente para compensar su desigualdad económica.

Las Leyes de Indias se inclinaban en protección a los indígenas de los múltiples abusos de sus conquistadores, estas contenían las siguientes disposiciones: Ordenaban la fijación de salarios justos y suficientes; Determinaban la fijación de tales salarios por personas entendidas; El trabajo solamente podía ser diurno aunque los indígenas estuvieran anuentes a trabajar de noche; ordenaban la fijación de precios a los artículos de primera necesidad los cuales eran vendidos en proveedurías fiscales; Se creaban hospitales, sostenidos con subvenciones oficiales y cotizaciones de patronos y obreros, para obreros enfermos.

También establecían el pago de medio salario durante la curación de los trabajadores accidentados; había prohibición de ocupar a menores de dieciocho años en los obrajes; Debía pagarse el salario cada semana, sin deducciones que excedieran de su cuarta parte; Reglamentaban el trabajo a destajo, de manera que hubiera intervención de la autoridad y los patronos no pudieran pactarlo atendiendo sólo a su voluntad e interés;



Obligaban a pagar el salario en dinero efectivo; Regulaban las licencias con goce de salario en los obrajes.

Otra de las situaciones era que no permitían ocupar mujeres y niños en las estancias e ingenios, sin embargo, si era a título de aprendizaje, podía emplearse el trabajo de niños varones; fijaban como obligatorios los descansos en días domingos y días de fiestas de guardar; los pleitos entre indios, o con ellos, según las Leyes de Indias, debían dirimirse sumariamente y determinarse a verdad sabida.

Ahora bien, la época independiente el período liberal se caracteriza por no aplicar las leyes que regulaban las relaciones de trabajo, a pesar de que éstas eran escasas. Así las cosas, en Guatemala ocurre el fenómeno en boga en Iberoamérica culminando con la independencia política de los países, alternando los partidos Conservador y Liberal, que para el caso tienen un desafortunado rasgo en común; su despreocupación por dictar una legislación social justa y por cumplir con las escasas normas laborales existentes. Como en el resto de América, la legislación de Indias no tuvo en Guatemala ningún sustituto después de 1821 y el trabajador sobre todo indígena quedó en el más absoluto desamparo.

Al alcanzar la independencia no se emite ninguna legislación dedicada a proteger a los trabajadores, así permanecen abandonados hasta 1871 en que la llamada Revolución Liberal emitió un Código Civil y éste se aplica al trabajo. Luego del abandono que dejaron las Leyes de Indias al lograrse independizar políticamente de España, con la revolución



de 1871, se emite por primera vez el Código Civil el cual es aplicado a las relaciones de trabajo, al igual que en Europa con motivo del apogeo mercantilista, el liberalismo que suponía en igualdad al patrono y al trabajador, era la filosofía individualista, producto del triunfo de ese sistema filosófico económico con la revolución francesa de 1789.

El Código Civil de 1877 estaba inspirado en la legislación española, por consiguiente las primeras normas de carácter laboral que hubo en Guatemala a partir de la revolución de 1871, fueron de índole liberal e individualista, y todos los vicios que se manifestaron en la realidad europea por haber dejado a las partes en completa libertad para contratar sus servicios.

De esa cuenta, se produjeron en forma mucho más grave, no sólo por la diversidad del medio sino por haber sido favorecidas por las dictaduras que nos han gobernado. El contrato de trabajo se estimó como una variedad del arrendamiento, y se definió como el convenio en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra su servicio de trabajo personal, durante un tiempo determinado y por cierta renta convenida.

1.2. Concepto

El derecho laboral, como creación del hombre y de la comunidad: "Fue formulado con un fin específico, cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de este 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”.⁷

Esta exposición doctrinal *ut supra* genera análisis, discusión y consulta toda vez que se aprecia como la fuerza productiva expresada en el trabajo se manifiesta como un medio para obtener los ingresos necesarios para la manutención y realización del ser humano, individual y social. Siendo a su través que la civilización obtiene el progreso y el desarrollo.

Consecuentemente el derecho de trabajo es concebida como: “Nueva rama de las ciencias jurídicas y abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos de dirección, fiscalización o manuales). En los aspectos legales contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de producción”.⁸

Ahora bien, en los considerandos del Código de Trabajo de Guatemala, el derecho de trabajo plasma las garantías sociales que protegen al trabajador, por ello son irrenunciables y exclusivas, llamadas a desarrollarse en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación

⁷ Fernández Molina Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 1

⁸ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 121

individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Así las cosas, la naturaleza pública del derecho del trabajo se pone de manifiesto en el enunciado que sigue: “La voluntad de los particulares no puede eximir de la observancia de la ley, ni alterarla o modificarla. Sólo pueden renunciarse los derechos privados, que no afecten directamente el interés público, cuando la renuncia no perjudique derechos de terceros”.⁹

Como se aprecia, en la actualidad la mayoría de tratadistas coinciden en el camino trazado por el célebre Hans Kelsen y se inclinan por la idea que el derecho del trabajo es derecho social, mientras que: “Las normas que toman como base para regular la conducta de los hombres, su individualidad concreta atendiendo a la clase social a que pertenecen, se clasifican en el campo del derecho social”.¹⁰

Quizá sea esta la razón por la que el propósito inmediato del derecho del trabajo, sea mejorar las condiciones laborales, económicas, sociales y el nivel de vida de los trabajadores conservando la armonía en la relaciones entre trabajadores y empleadores, pues en la actualidad, muchos patronos incumplen sus obligaciones en favor de los trabajadores, al no existir políticas concretas que fomenten fuentes de trabajo, seguridad y estabilidad laboral, lo que favorece el desempleo y subempleo.

⁹ De la Cueva Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 54

¹⁰ Muñoz Roberto. **Introducción al estudio del derecho I y II**. Pág. 73



Por otro lado, el objeto del derecho de trabajo es: “Estudiar y regular las relaciones entre empleadores y trabajadores surgidas del contrato de trabajo o la relación laboral, crear y regular las instituciones necesarias para la solución de los conflictos entre ambos y elaborar y sistematizar la doctrina propia del derecho del trabajo, con la finalidad de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores dentro de un clima de armonía social entre las partes”.¹¹

De ahí que el derecho de trabajo constituye un sistema de disposiciones y principios que estudian y reglamentan las relaciones individuales y colectivas de trabajo, como expresión manifiesta de la libertad, la dignidad y la justicia social y dentro de este orden de ideas la doctrina confirió una nueva orientación a la vida social mediante el trabajo.

1.3. Principios del derecho de trabajo

Los principios del derecho de trabajo son aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del Derecho, pero generalmente los principios generales del Derecho del trabajo, plasmados en las normas sobre la materia, son la concreción de valores universales de seguridad, justicia, igualdad, etcétera, que responden a la esencia del sistema normativo que lo orientan y ayudan a su interpretación es decir, mantener la armonía en las relaciones entre empleadores y trabajadores y se les codifica de la forma siguiente:

¹¹ Chicas Hernández Raúl A. *Apuntes de derecho procesal del trabajo*. Pág. 90

- Principio tutelar o protector

“Este principio alude a la función esencial que cumple el ordenamiento jurídico laboral”.¹²

Esto es, el establecer un amparo preferente a la parte trabajadora, que se manifiesta en un desigual tratamiento normativo de los sujetos de la relación de trabajo asalariado que regula, a favor o en beneficio del trabajador;

- Principio de la continuidad de la relación laboral

Este principio, reconocido a favor del trabajador persigue que las relaciones laborales sean estables. Esto porque se ha concebido al contrato de trabajo como una relación jurídica indefinida, estable y de jornada completa, de tal manera que asegure la continuidad de la permanencia del trabajador en la empresa, protegiéndola de rupturas e interrupciones y limitando las facultades del empleador de ponerle término;

- Principio de supremacía de la realidad

Puede definirse este principio señalando que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero;

¹² López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Pág. 92



- Principio de razonabilidad.

Es un principio bastante general que establece la idea de lo razonable como criterio interpretativo de aquellas situaciones en que producto de errores, confusiones, de simulación o de fraude es necesario establecer el verdadero alcance de las cláusulas o de las situaciones jurídicas, para no generar arbitrariedades o injusticias que no resulten razonables;

- Principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales

Este principio plantea la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho del trabajo;

- Principio de libertad sindical

Este es un principio referido a la génesis, aplicación e interpretación del derecho colectivo del trabajo;

Como se ha expuesto en las líneas anteriores, como toda disciplina jurídica, para existir, requiere de principios que la sustenten. Los principios generales del derecho del trabajo, son la manifestación de valores universales de seguridad, justicia e igualdad, que responden a la esencia del sistema normativo, orientándolo y coadyuvando a su interpretación, en los casos de ambigüedad o de vacío legal.



1.4. Fuentes del derecho de trabajo

En torno al tema, se infiere que: “En el derecho del trabajo, entre varias normas sobre la misma materia, la pirámide que entre ellas se construye tendrá en el vértice no la Constitución o la Ley federal o las convenciones colectivas o el reglamento de taller de modo invariable y fijo por ello el vértice de la pirámide de las normas laborales será ocupado por la norma más favorable al trabajador de entre todas las diferentes normas en vigor”.¹³

La fuente de donde provienen las facultades y deberes propios del derecho del trabajo de manera general, son los actos y hechos jurídicos o históricos que ha dado origen o inspirado el contenido de la justicia laboral.

1.4.1. Fuentes específicas

Lo referido anteriormente sumerge a las fuentes del derecho laboral en las fuentes específicas ya que en la legislación guatemalteca, la principal fuente es la ley pero en orden ordinario se halla concatenada de acuerdo a la pirámide del aclamado tratadista Kelsen H. la forma que sigue:

- La Constitución Política de la República de Guatemala;
- Los Convenios y Tratados Internacionales o regionales;

¹³ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Pág. 98



- Código de Trabajo;
- Pactos y Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo;
- Demás leyes y reglamentos de Trabajo y Previsión Social;
- Derecho Convencional (también llamado de las Naciones Unidas).

1.4.2. Fuentes reales o materiales

Las fuentes reales o materiales, también llamadas substanciales son todos los fenómenos naturales y sociales que dan origen a la norma jurídica, y que determinan el contenido de la misma. “Se refieren a los distintos elementos o datos sociológicos, económicos, históricos culturales, ideales y otros que puedan entregar las actividades humanas, que determinan la sustancia de la norma jurídica son los elementos creadores de los mandamientos para la conducta de los hombres, de las que saldrán las normas jurídicas para el derecho positivo”.¹⁴

Tal y como se plantea en las líneas anteriores, el derecho laboral se encuentra sumergido desde la fuente real que conduce a la protección del trabajador, en virtud de la necesidad de crear un sistema de armonía entre los dos factores de la producción, ellos son los obreros y los patronos. De esa cuenta se considera en el derecho laboral como fuente real en términos generales la protección del trabajador, la necesidad de crear un sistema de armonía entre los dos factores de la producción, el temor de que produzcan enfrentamientos obrero patronales, etc.

¹⁴ Melcacho. *Op. cit.* Pag. 103



1.4.3. Fuentes formales

En cuanto a las fuentes formales, se encuentra que: “El derecho se releva, modernamente, ante todo y sobre todo, a través de leyes y, por eso, constituyen ellas fuente formal directa”.¹⁵

Estas fuentes de forma *sui generis* son las producidas por el proceso formal de creación de la norma jurídica, o sea, las que provienen del ámbito parlamentario y que sufren el proceso de iniciativa, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación y vigencia.

Las fuentes formales el derecho de trabajo, pueden especificarse de la forma que sigue:

- Derivadas de la voluntad del Estado: En ellas se encuentra la ley y la jurisprudencia de los jueces y magistrados en materia de trabajo y previsión social;
- Derivadas de la voluntad de los individuos: Manifestándose con las negociaciones colectivas de trabajo, impactando los reglamentos de la empresa.
- Derivadas de la voluntad colectiva o del ambiente social: Serían la equidad, los usos, costumbres, etc.

Por lo analizado se puede concluir que las fuentes formales son aquellas que atraviesan el proceso formal de creación de la norma jurídica, es decir, aquellas que provienen del alto organismo que ostenta la atribución de crear la iniciativa, presentación, discusión,

¹⁵ Méndez S. Libertad E. **Aplicación de las normas laborales en Guatemala.** Pág. 22

aprobación, sanción, promulgación y vigencia según el tenor de los Artículos 174 al 184 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Se debe tomar aquí el término leyes en sentido amplio de norma jurídica escrita, incluyendo entre las fuentes directas del derecho del trabajo propiamente dicho.

1.5. Sujetos laborales

En el derecho laboral las personas físicas o morales son los destinatarios de la norma jurídica laboral o dicho de otro modo, trabajador y patrono, con una relación derivada de la actividad humana, intelectual, material y técnica requerido por cada profesión u oficio. Para lo cual se detalla como sigue:

1.5.1. Trabajador

El Código de Trabajo establece en el Artículo 3: "Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo". Pero de orden general se llama así al:

- "1. adj. Que trabaja.
2. adj. Muy aplicado al trabajo.
3. m. y f. Persona que tiene un trabajo retribuido".¹⁶

¹⁶ Diccionario de la Real Academia Española. **Trabajador**. Disponible en: <https://dle.rae.es/trabajador?m=form> (consultado: 12 de enero de 2020)

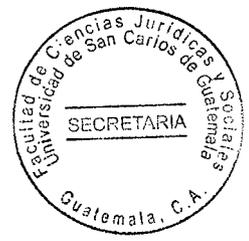


Por lo analizado, se entiende por trabajador a toda persona que realiza una actividad intelectual o material encaminada a un fin productivo. Dentro de este criterio, son trabajadores no sólo aquellos individuos cuya actividad tiene por meta un fin de producción material o intelectual de resultado económico, sino aun aquellos que no lo persiguen o que comprometen su actividad con fines altruistas, desinteresados, o fundados en razones de carácter familiar, amistoso o imperioso, conforme ocurre en algunos países como parte del régimen carcelario.

Así las cosas el vocablo trabajador, tiene en la actualidad un carácter general que cubre por igual tanto a trabajadores intelectuales, manuales o materiales, rompiendo así una tradición que los dividía de empleados y obreros; esta división era carente de razón, por lo cual y en líneas generales se les comprende bajo un mismo rubro, quedando vigentes únicamente algunas diferencias las cuales no se refieren a la naturaleza del vínculo, sino a sus consecuencias como por ejemplo: jornadas de trabajo, ingreso a organizaciones sindicales, etc.

En términos generales, es trabajador toda persona individual que presta sus servicios en relación de dependencia, en virtud y cumplimiento de un contrato de trabajo. De ahí que nazcan las relaciones laborales como aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo.

La persona que aporta el trabajo se denomina trabajador, en tanto que la que aporta el capital se denomina empleador, patronal, empresario o capitalista.



1.5.2. Patrono

Aquí es menester explicar que la acepción etimológicamente proviene del latín *patronus*, que significa: “Persona que emplea trabajadores”.¹⁷

El trabajador siempre es una persona física, en tanto que el empleador puede ser tanto una persona física como una persona jurídica.

En este sentido: “Se tiene al patrono como amparador y protector del derecho o situación bajo su cuidado. Desde el punto de vista político-social, el patrono, es uno de los elementos del poderoso binomio a cuyo derredor se estructura la actividad económica de los países: capital y trabajo”.¹⁸

A tenor de lo expuesto anteriormente conviene concatenar la definición legal que aparece regulada en el Código de Trabajo que en el Artículo 2 estableciendo que: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”. Por la exegesis discutida se determina que al patrono se le considera como aquel representante del capital, no solo porque se le identifica con la idea de propietario de la industria, sino porque lleva implícito el poder reglamentario y disciplinario que supone su condición de dueño dentro de un régimen de propiedad privada.

¹⁷ Real Academia Española. **Op. Cit.** Pag. 702

¹⁸ González Charry G. **Derecho del trabajo.** Pág. 132



CAPÍTULO II

2. Reglamento de trabajo

El reglamento interior de trabajo, “Forma parte del Derecho Colectivo de Trabajo, sea cual fuere su origen, está destinado a reglar las relaciones y actividades de todo el personal, de manera que comparte el mismo carácter que una convención colectiva de trabajo, aunque sus fines sean otros”.¹⁹

El derecho al trabajo supone contener todos los aspectos relacionados a la irrestricta protección. Así encontramos que el reglamento interior de trabajo es la norma elaborada por el patrono de acuerdo con los intereses de su empresa y la legislación laboral vigente, en la que se establecen las condiciones de cumplimiento general sobre condiciones de trabajo, relaciones humanas, medidas de orden técnico y sanciones disciplinarias.

Estas obligaciones o estatutos que deben cumplirse dentro de una empresa tanto por los colaboradores como por los patronos, para regular las actividades laborales, contrasta con lo estipulado en el Artículo 57 del Código de Trabajo guatemalteco, el cual establece que el reglamento interior de trabajo “Es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de 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”.

¹⁹ Ruprecht. *Op. Cit.* Pág. 258



Como se aprecia, su contenido es intrínsecamente colectivo, dejando de lado la condición de acto unilateral o no del patrono, por ello se puede decir que el reglamento interior de trabajo, es una fuente del derecho del trabajo.

Es necesario vincular la doctrina manifestada por los autores, con el Código de Trabajo y el Artículo 60, que estatuye que un reglamento interior de trabajo, pues: "Debe comprender las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa; las relativas a higiene y seguridad en las labores, como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar primeros auxilios en caso de accidente y, en general, todas aquellas otras que se estimen necesarias para la conservación de la disciplina y el buen cuidado de los bienes de la empresa".²⁰

Es decir que el reglamento contiene el grupo de disposiciones que sirven para que tanto el patrono como los trabajadores sepan de antemano cuáles son las reglas que se deben seguir en el centro de trabajo y las consecuencias que tiene su incumplimiento para cada uno.

Esta interrelación doctrinal y legal, revela que el contenido en el reglamento es de utilidad para que tanto el patrono como los trabajadores sepan cuáles son las reglas que se deben seguir en el centro de trabajo y las consecuencias que tiene su inobservancia para cada uno.

²⁰ López Larrave M. **Op. Cit.** Pág. 72

2.1. Antecedentes

El reglamento de trabajo es denominado en sus orígenes, como reglamento de taller u ordenanza de fábrica. Así las cosas, “el reglamento interior de trabajo, se remonta a la Revolución Industrial, ante la imposibilidad de los patronos de controlar a todos los trabajadores y dar ordenanzas personalmente a cada uno”.²¹

Es en la época del maquinismo durante la cual la producción manual fue aumentando de manera considerable lo que generó la mecanización de la producción, dando lugar a que se tuviera que emitir las ordenes por medio de cartelones a la vista de todos los trabajadores, por lo que se dictaron disposiciones de diferente índole para la organización y formas de producción de una fábrica. Son factores históricos, jurídicos y sociales sobre los cuales tiene sus inicios el reglamento de trabajo, exponiéndose de la forma siguiente:

Factor histórico: “El régimen corporativo medieval de los siglos XVII Y XVIII con estructura económico social empírica no desarrollada, trajo consigo la llamada Revolución social en 1728; surgiendo 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”.²² Por ello es un sistema de organización o pensamiento económico y político con interacción social común entre grupos de parentesco.

²¹ Melcacho Diez. **Op. Cit.** Pág. 631

²² Najarro, Ponce Oscar. **El reglamento interior de trabajo.** Pág. 59

Más tarde con la Revolución Francesa en 1771 se rompió con los últimos eslabones del orden basado en la Filosofía Escolástica y abrió las compuertas a una nueva doctrina: El Liberalismo y el individualismo.

Factor jurídico y social: “Regulariza la organización, actividad y conducta de los elementos esenciales de la empresa o fábrica trabajadores y patrono, como organismo colectivo que tiene a la Producción como finalidad económica”.²³

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.

2.2. Clasificación de reglamentos de trabajo

En el derecho escrito guatemalteco no existe clasificación alguna, no obstante que en el derecho comparado, se gira en torno al centro de trabajo para el cual tiene aplicabilidad, al efecto se pueden apreciar únicamente denominaciones como:

- Reglamento de taller;
- Reglamento de empresa;

²³ Najarro. Op. Cit. Pag. 71

- Reglamento de fábrica;
- Reglamento interno;
- Reglamento interior;
- Reglamento interior de taller;
- Reglamento interior de fábrica;
- Reglamento del régimen interior;
- Reglamento interior de trabajo.

2.3. Naturaleza jurídica del reglamento

Se considera que: “El reglamento interior de trabajo figura entre las fuentes del Derecho Laboral pero en la organización social de la empresa como poder legislativo del empleador su naturaleza gira en torno a las teorías: Contractual, contrato de adhesión, legal, reglamentaria o estatutaria y la teoría moderna”.²⁴

Lo aseverado quizá pueda llegar a considerarse al reglamento, como fuente especial del derecho laboral de orden adhesiva contractual a veces bilateral o unilateral. Cuya diferencia estriba en si es el producto de la elaboración de común acuerdo por el patrono y sus trabajadores; empero cuando es el fruto de la voluntad unilateral del empleador, entonces nunca podrá ser estimado como tal fuente. El contrapeso de lo aseverado en líneas anteriores impacta la teoría moderna que ostenta la naturaleza jurídica del reglamento de trabajo, al considerar que: “El monopolio reglamentista de la Empresa

²⁴ Ruprecht, A. *Op. Cit.* Pág. 258



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”.²⁵

Desde el punto de vista jurídico, esta colaboración se explica 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.

Ahora bien, desde el punto de vista técnico se afirma, por su parte, que muchas veces los trabajadores conocen mejor que el empresario algunas circunstancias materiales del trabajo y pueden sugerir medidas y normas preventivas aún disciplinarias, de gran interés para todos.

2.4. Efectos del reglamento de trabajo

De manera general el efecto jurídico del reglamento interno de trabajo, se asocia a las obligaciones de las partes que constituyen la relación laboral y a la adhesión que posee con el contrato de trabajo, representa así una expresión de subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador pero que atiende necesidades para el desempeño de determinada labor, lo cual se revela según el contenido del reglamento. Siendo el efecto jurídico del reglamento interno asociado a las obligaciones de las partes que constituyen la relación laboral y a la adhesión que posee con el contrato de trabajo.

²⁵ Najarro Ponce. **Op. Cit.** Pág. 121

2.5. Contenido del reglamento interior de trabajo

Para la formación del reglamento interno de trabajo deben reunirse los aspectos importantes establecidos en los Artículos 59 y 60 del Código de Trabajo, pero de manera general su contenido se elabora con los enumerados que se citan a continuación:

- “Conformar una comisión de representación de los trabajadores y el patrono;
- Si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas lo elevará a la Inspección General de Trabajo;
- El cuerpo del reglamento interior de trabajo no debe contener disposiciones contrarias a la ley a sus reglamentos y a los contratos individuales o colectivos de trabajo;
- Los trabajadores o el patrono en cualquier tiempo, podrán subsanar las omisiones del reglamento que se observen”.²⁶

El reglamento surtirá efecto a partir de la fecha de su autorización por la Inspección General de Trabajo el cual deberá imprimirse y comunicarse a todos los trabajadores y se fijará en los lugares visibles del establecimiento el cual debe contener disposiciones normativas mínimas a saber:

- Nombre del empleador y del establecimiento o lugares de trabajo comprendidos por el reglamento;

²⁶ *Ibíd.* Pág. 106



- Condiciones de contratación, aprendizaje y período de prueba;
- Trabajadores temporales o en unidad de medida;
- Horas de entrada y salida de trabajadores;
- Horas en que principia y termina jornadas especiales;
- Tiempo destinado para las comidas y períodos de descanso durante la jornada;
- Horas extras y trabajo nocturno; su autorización, reconocimiento y pago;
- Licencias con goce y sin goce de sueldo;
- Días de descanso legalmente obligatorio: Horas o días de descanso convencional o adicional, vacaciones remuneradas, permisos;
- Actividades sindicales;
- Fallecimiento de trabajadores y calamidad imposible de superar;
- Salario mínimo legal;
- Lugar, día, hora de pagos;
- Régimen de seguro social de ley;
- Tiempo y forma en que los trabajadores deben sujetarse a los servicios médicos que el empleador suministre;
- Prescripciones de orden y seguridad en el lugar de trabajo;
- especificar los riesgos laborales y forma de prestar los primeros auxilios en caso de accidente;
- Orden jerárquico de los representantes del empleador, jefes de sección, encargados y personal de confianza y de seguridad;
- Normas especiales que se deben guardar en las diversas clases de labores, de acuerdo con la edad y el sexo de los trabajadores;

- higiene, regularidad y seguridad industrial;
- Obligaciones y prohibiciones especiales para el empleador y los trabajadores;
- Nomina con escala de faltas y procedimientos de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas;
- Asesorarse sindical respectiva;
- Delimitar prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, si existieren;
- Publicación y vigencia del reglamento.

2.6. Leyes que regulan los reglamentos internos de trabajo

El reglamento supone el manejo de los conflictos que se presenten en la empresa por ello de manera general se establece como obligación para las empresas, de cualquier índole que éstas sean, elaborar y poner en práctica el reglamento interior de trabajo, en virtud del establecimiento de la ley para regir las relaciones laborales específicas, dentro del marco general que establece la ley atendiendo los aspectos del derecho laboral vigentes.

2.7. Marcos para la obligatoriedad de un reglamento interno de trabajo

El reglamento interior de trabajo como marco normativo de imperativa observación es: "Un conjunto normativo, impersonal y estable, objetivo e interno, que tiene por fin procurar el orden y la paz, la seguridad y la solidaridad, como factores indispensables a la actividad laboral y a la dignidad humana, en el proceso económico de una empresa que, al igual

que otras formas del derecho de propiedad privada, debe cumplir una función social según exigencia de la misma Constitución Nacional”.²⁷

Tal y como ha quedado expuesto, el reglamento interno de trabajo es de mucha importancia en toda empresa por ser una herramienta indispensable para resolver los conflictos que se llegaren a presentar. Pero por ser norma reguladora de las relaciones internas de la empresa con el trabajador su redacción debe observar que no afecte los derechos mínimos del trabajador y su establecimiento aporta preferencia al trabajador para su dignificación.

2.8. Constitución Política de la República de Guatemala

De acuerdo a la pirámide del célebre Hans Kelsen, aquí encuentra aplicación relacionada al derecho de trabajo. De ese modo vemos que la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 101. Establece que el derecho al trabajo “Es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”.

Ahora bien, en cuanto a reglamentos de trabajo se refiere; el citado cuerpo legal establece en el Artículo 88. Que todo patrón que ocupa en sus empresas permanentemente diez o más trabajadores queda obligado a elaborar y poner en vigor su respectivo reglamento interior de trabajo.

²⁷ Pere Monicuccio. **Nociones generales del derecho de trabajo**. Pág. 106



2.9. Ley de Servicio Civil

Por su parte el Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala, denominado Ley de Servicio Civil, establece en el Artículo 3. Numeral 6, “Los trabajadores de la Administración Pública deben estar sujetos a normas adecuadas de disciplina y recibir justas prestaciones económicas y sociales”.

Lo anterior, es de aplicación exclusiva para los diferentes trabajadores que tengan relación de dependencia en las diversas instituciones de la administración pública, entendiéndose como entidades estatales.

2.10. Código de Trabajo

En al ámbito ordinario de la ley, el Artículo 59 del Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, establece que todo reglamento interior de trabajo debe ser aprobado previamente por la Inspección General de Trabajo.

El Artículo 60 del mismo cuerpo legal, de importante transcripción, continua indicando que: “El reglamento interior de trabajo debe comprender las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa; las relativas a higiene y seguridad en las labores, como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente y todas aquellas necesarias para la conservación de la disciplina los bienes de la empresa”.



Por lo considerado se puede arribar a concluir que siendo el reglamento interior de trabajo una norma necesaria y obligatoria que fija los límites de poder del empleador debe observarse todo cuanto de hecho y por derecho corresponde a los trabajadores en su función específica.

CAPÍTULO III

3. Tutelaridad del derecho del trabajo

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 103 establece que: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes”.

Así las cosas, la tutelaridad en el derecho laboral es la regulación tendiente a proteger al trabajador, cuya esencia concibe el principio de tutelaridad el cual está enmarcado en el cuarto considerando inciso a) del Código de Trabajo, de importante transcripción como sigue: “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”.

De manera general son tres aspectos tutelares del derecho del trabajo laboral siendo los siguientes:

- Constitucional;
- Ordinario; y
- Convencional.

Ampliando lo que al efecto estatuye la Constitución Política de la República de



Guatemala, se encuentra el Artículo 101 para el cual el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social, y el régimen laboral del país debe organizarse conforme a los principios de justicia social.

El ámbito ordinario creado mediante el Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo supone la tutela jurídica de orden sustantiva y adjetiva o procesal en materia laboral, con lo cual queda cubierto todo lo relativo al trabajo.

Ahora bien, el ámbito convencional es representado por la Organización Internacional del Trabajo, la cual celebró el Protocolo de 1995 que contiene el Convenio sobre la Inspección del Trabajo, Convenio sobre la Administración del Trabajo, Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y sus respectivas recomendaciones.

Dicho protocolo tiene la finalidad de proveer disposiciones normativas en beneficio de la clase trabajadora y fortalecer el sistema de justicia laboral; fue ratificado por Guatemala, de conformidad a lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102 "Lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos que gozan los trabajadores de la República de Guatemala".

Esta cobertura legal supone reforzar la tutela en favor de los derechos de los trabajadores no solo a nivel nacional sino también impactar el ámbito supranacional que amerita.

3.1. Principios que inspiran al derecho de trabajo

El derecho de trabajo para la consecución de los fines intrínsecos para los cuales fue creado y cubrir de certeza las relaciones entre trabajadores y empleadores, se apoya en principios irrenunciables protectores del trabajador los cuales se enumeran como sigue.

3.1.1. Principio de tutelaridad

El principio de tutelaridad se refiere a que: “El derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente”.²⁸

Este principio busca compensar a la desigualdad económica existente entre patrono y trabajador, por lo que le brinda una protección jurídica preferente al trabajador.

3.1.2. Principio evolutivo

Este principio se encuentra plasmado en el primer considerando del Código de Trabajo que establece que: “Se hace necesario revisar la legislación laboral vigente, a efecto de introducirle las modificaciones que la experiencia ha aconsejado”.

Tal y como se aprecia, la ley ordena que se debe introducir modificaciones a la legislación

²⁸ Chicas Hernández, Raúl A. *Op. Cit.* Pág.10



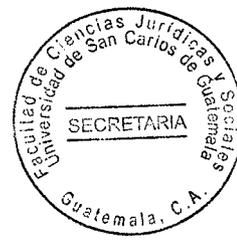
laboral, con lo cual se manifiesta la evolución que se aconseja en base a la jurisprudencia.

Así las cosas, el derecho de trabajo se encuentra en el eje constante de evolución debiéndose adaptar a las diferentes circunstancias y adecuándose a la realidad actual en procura el beneficiar a los sujetos del derecho laboral, el principio evolutivo está llamado a cambiar constantemente en concordancia con el entorno social y las necesidades de los que intervienen en la relación jurídica quizá sea esa la razón por la que se le llama inconcluso o en constante desarrollo.

3.1.3. Justicia social

Este principio se halla contenido en la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 101, estableciendo que: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a los principios de justicia social”. La justicia social hace referencia a la necesidad de lograr un reparto equitativo de los bienes sociales, asegurando así la dignidad de todas las personas y la cohesión social.

Cabe decir, la justicia social es una expresión perteneciente al derecho de trabajo, que se refiere a la tendencia doctrinal y práctica que se encamina a la protección de las personas débiles económicamente para elevar su nivel de vida y cultura, excluyendo de ciertos privilegios a las clases económicamente fuertes quienes provocan desigualdades sociales, para integrarlas con los deberes de colaboración y solidaridad que impone las obligaciones genéricas, agregando el derecho natural en el derecho positivo.



3.1.4. Necesario e imperativo

El Código de Trabajo guatemalteco establece en el considerando cuarto, inciso C, que: “El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley”.

Tal como se aprecia la necesidad e imperatividad son orden *sui generis* y su aplicación coercible en cuanto a observación irrestricta de la ley limitando el principio de la autonomía de la voluntad. En torno al tema: “Toda norma jurídica es un imperativo pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado”.²⁹

En Guatemala, el establecimiento de la ley es de carácter imperativo sin que se pueda alegar ignorancia y en todo proceso debe velar por el respeto y cumplimiento de la Constitución Política de la República de Guatemala, los Tratados y Convenios Internacionales ratificados por el Estado de Guatemala en materia laboral, el Código de Trabajo y la Ley de Servicio Civil en lo que fuere aplicable.

Todo ello se concatena con las prestaciones a favor de los trabajadores constituye un estatuto invulnerable por disposición legal, por cuya razón el Estado está indirectamente presente en toda relación de trabajo, por ello la norma jurídica posee un contenido del cual no se pueden prescindir, de manera que la regulación normativa que se haga de la materia tendrá completa validez independientemente de la voluntad del individuo.

²⁹ Mario de la Cueva. *Op. Cit.* Pág. 150

3.1.5. Realista y objetivo

Bajo este principio el derecho del trabajo es un derecho realista y objetivo lo primero, “Porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo, la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social, y a base de hechos concretos y tangibles”.³⁰

En torno a ello, es menester evaluar lo que al efecto establece el considerando cuarto, inciso d) del Código de Trabajo en sentido que el derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

Como se puede apreciar, tanto la doctrina como el Código de Trabajo establecen el principio realista, al hacer el estudio del individuo y su entorno económico y social al considerar que para resolver un problema es determinante la posición económica de las partes. Y es objetivo, en virtud del criterio social a casos concretos y situaciones tangibles.

³⁰ Chicas Hernández, Raúl Antonio. *Op. Cit.* Pág.11



3.1.6. Sencillez

El principio de sencillez se encuentra basado en el quinto considerando del Código de Trabajo, por su importancia se transcribe como sigue: "...estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida".

Por lo que se aprecia, la aplicación del derecho laboral debe hacerse siguiendo aspectos de manera tal que resulte de fácil comprensión y aplicación a los sujetos laborales. Por ello no es formalista debiendo ser notablemente claro y preciso.

3.1.7. Conciliatorio

Este principio se halla contenido en el sexto considerando del Código de Trabajo el cual establece que: "Las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes".

El derecho de trabajo es conciliatorio ya que aviene a las partes cuando en algún momento de su relación laboral surja desacuerdo, proponiéndoles métodos equánimes para la resolución de conflictos, atendiendo primigeniamente a lo que para el efecto establece el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala relativo a que las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias.



3.1.8. Irrenunciabilidad

Este principio se encuentra en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, de importante transcripción: “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores”.

Lo establecido en las líneas anteriores se ven concatenadas en virtud del cuarto considerando y el inciso b) del Código de Trabajo que establece el principio de irrenunciabilidad, en el sentido de que el derecho de trabajo constituye un *mínimum* de garantías sociales, protectores del trabajador, irrenunciables únicamente para éste.

Tal como se aprecia este principio tutela que el trabajador no se le disminuya haciéndole renunciar a sus derechos bajo coacción, amenaza, ardid, engaños o cualquier acto contrario a derecho.

3.1.9. *In dubio pro operatio*

A decir de las palabras *in dubio* o *in dubiis*, son un aforismo jurídico latino que significa en la duda. “Por determinar criterios interpretativos de favor en casos en que por las



circunstancias, las apariencias, las pruebas o los conflictos, se recomienda sustentar una u otra tesis, que suele ser la de la probabilidad, la de la onerosidad menor, la de la inocencia o la del más necesitado de Amparo”.³¹

La acepción *In dubio pro operatio* esencialmente se refiere a la duda, a favor del trabajador. Según la doctrina, se adopta esta posición, que rompe el equilibrio genérico de la igualdad procesal, por entenderse que, debido en los más de los casos a su peor situación económica y a su menor ilustración de generalizado analfabetismo en las clases humildes, el trabajador puede haber comprometido su posición o dejado de adoptar medidas que habrían salvaguardado sus derechos o intereses.

En el fuero laboral, o en los litigiosos de esta índole allí donde se tramitan ante la jurisdicción ordinaria, cualquier punto dudoso del contrato, de la ley o de la práctica, debe resolverse a favor de lo alegado por el trabajador o su patrocinante, e incluso según lo que le beneficie, y hasta lo no alegado.

Lo expuesto en líneas anteriores conlleva la observancia de la Constitución Política de la República de Guatemala que en el Artículo 106 segundo párrafo se encuentra establecido de manera tal que la técnica de la interpretación laboral que realice el juez en caso concreto, las normas del derecho laboral deben pretender restablecer la igualdad entre las partes mediante favorecer la condición más débil económica y socialmente representado en el trabajador.

³¹ Cabanellas, G. *Op. Cit.* Pág. 362



También el ámbito ordinario se manifiesta en el Artículo 17 del Código de Trabajo, de importante transcripción como sigue: “Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social”.

Como se aprecia, desde el aspecto doctrinal hasta el ordinario se ha ocupado en puntualizar las reglas más adecuadas para la clase obrera.

3.2. Entes de control de los derechos laborales

El control jurídico del derecho de trabajo, está a cargo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social cuya dirección se orienta hacia una política social del país, la cual está cubierta con el manto legal del 4to. Considerando, literal “e” del Código de Trabajo Decreto número 1441 el cual establece que: “El derecho del trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”.

Por lo expuesto el derecho de trabajo es público, *sui generis*, por ello el control se ejerce por el Estado en intervención directa en cuanto a la tutela y garantía que debe brindar de conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala, pues el fin del derecho laboral es encontrar una armonía social con base en el interés general de los ciudadanos por el trabajo como principal fuente de ingresos económicos, estas características ideológicas que se refieren las leyes de trabajo son atributos de esta clase.



3.2.1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Código de Trabajo regula lo relativo al Ministro de Trabajo y Previsión Social, en el Artículo 274, de importante transcripción como sigue: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores”.

A tenor del establecimiento citado, es la institución del Estado de Guatemala que tiene como función principal, la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relacionados al trabajo, previsión social y administración interna del mismo, a efecto de velar por el desarrollo, aplicación y estricto cumplimiento de las disposiciones legales correspondientes.

Estructura Administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

- Dirección Superior;
- Despacho ministerial;
- Procuraduría de la Defensa del Trabajador, con rango de Dirección General;
- Inspección General de Trabajo, con rango de Dirección General;
- Dirección General de Trabajo;
- Dirección General de Previsión Social;



- Dirección General del Empleo;
- Dirección General de Recreación del Trabajador del Estado.

Funciones o atribuciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

Según lo que establece el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Acuerdo Gubernativo número 242-2003 modificado por los Acuerdos Gubernativos números 872-2000, 349-2002 y 33-2003, de fechas 28 de diciembre de 2000, 4 de octubre de 2002 y 10 de febrero de 2003, son atribuciones las siguientes:

- Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país;
- Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores, prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de estos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales, todo ello, de conformidad con la ley;
- Estudiar, discutir, y si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los Convenios Internacionales de trabajo;
- Aprobar los estatutos, reconocer la personalidad jurídica e inscribir a las organizaciones sindicales y asociaciones solidarias de los trabajadores no estatales y administrar lo relativo al ejercicio de sus derechos laborales;
- En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de Convenios Internacionales sobre el trabajo, así como



velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes;

- Administrar, descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo;
- Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores;
- Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes;
- Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.

Por lo expuesto, corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social. Cabe decir que también tiene a su cargo la representación, por parte del Gobierno frente a la Organización Internacional del Trabajo.

3.2.2. Inspección General de Trabajo

De conformidad al Artículo 279.Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, la Inspección General de Trabajo es una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que tiene carácter de Asesoría Técnica y se



encuentra conformada por Inspectores y Trabajadores Sociales, quienes tienen como objetivo fundamental velar porque patronos y trabajadores así como organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, los convenios colectivos, los pactos colectivos suscritos entre estos, los reglamentos, leyes de trabajo que rige las relaciones laborales entre unos y otros.

Ahora bien, el Artículo 280 del Código de Trabajo, establece que: "La inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o cuando se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas, se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social".

Dado que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo todos los asuntos administrativos relativos al trabajo y la previsión social, debe velar por el eficaz desenvolvimiento, mejoramiento y aplicación de los preceptos legales tendientes a fijar y armonizar las relaciones obrero patronales, creándose para el efecto la Inspección General de Trabajo.

3.2.3. Facultades o atribuciones de la Inspección de Trabajo

Tiene entre las atribuciones o facultades que le ordena el Código de Trabajo con el propósito de corroborar la estricta observancia de las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo, reglamentos y demás leyes de trabajo y previsión social. En ello se



encuentra el Artículo 19 del Reglamento de la Inspección General de Trabajo, la Inspección General de trabajo es una dependencia técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la cual tiene por finalidad, entre otros: d) Conciliar los intereses de los patronos y trabajadores.

En el Manual del Inspector de Trabajo se establecen las funciones, siendo las más importantes: “a. Velar por el cumplimiento de la legislación basándose principalmente en el control mediante visitas a los establecimientos sujetos a inspección”.³²

La Inspección General de Trabajo, dentro de su función de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover la sustanciación y finalización de los procedimientos por infracción a las leyes de trabajo que denuncian los inspectores y trabajadores sociales en procura de la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores.

La Inspección General de Trabajo también debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o cuando se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas, se apersona el Instituto.

Como se aprecia, la Inspección General de Trabajo, supone ser ente contralor del reglamento de trabajo pues como asesora técnica del derecho laboral, tiene funciones

³² Iturbide casillas, Benedicto. **Bases para la actualización y desarrollo de la legislación laboral.** Pág. 112



importantes; como la de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social a fin de alcanzar la extensión de la protección social para todos, así como condiciones laborales seguras y sanas bajo normas internacionales del trabajo, en particular de las de gobernabilidad, incluyendo la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva.

3.2.4. Organización Internacional del Trabajo

Guatemala forma parte de la Organización Internacional del Trabajo desde el año 1919 y como es sabido dentro de la jerarquía de las normas del Derecho Guatemalteco, los Convenios Internacionales de Trabajo, tienen la categoría de leyes de la República, con las prerrogativas y preeminencias debidas a su naturaleza. Por ello los convenios que rigen las relaciones de trabajo existentes, también son leyes de la República, por ello son de obligatoria observancia en la jurisprudencia laboral, las cuales vienen a constituirse en entes de control de los derechos laborales.

El derecho convencional en materia laboral tiene participación con la Organización Internacional del Trabajo es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales, se encarga de desarrollar y supervisar el uso de las normas internacionales de trabajo que se convierten en convenciones y recomendaciones, promueve la justicia social para los trabajadores de todo el mundo, además tiene en su haber varios protocolos que establecen las condiciones de trabajo adecuadas, dentro de las cuales se enumeran como sigue:

- Convenio 1: Establece ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales. (Washington 1919);
- Convenio 12: Establece los derechos de asociación de coalición de los trabajadores agrícolas. (Ginebra, 1921);
- Convenio 26: Para la fijación de salarios mínimos. (Ginebra, 1928);
- Convenio 63: Salarios y horas de trabajo en las industrias mineras, manufactureras, construcción y la agricultura. (Ginebra, 1938);
- Convenio 81: Relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio. (Ginebra, 1947);
- Convenio 87: Relativo a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. (San Francisco, 1948),
- Convenio 98: Relativo a la aplicación de los principios de negociación colectiva. (Ginebra, 1949);
- Convenio 99: Relativo a métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura. (Ginebra, 1951);
- Convenio 100: Relativo a la igualdad de remuneración de la mano de obra masculina y femenina para un trabajo de igual valor. (Ginebra, 1951);
- Convenio 104: Relativo a la abolición de las sanciones penales por incumplimiento del contrato de trabajo por parte de los trabajadores indígenas. (Ginebra, 1951);
- Convenio 105: Abolición del trabajo forzoso. (Ginebra, 1956);
- Convenio 110: Relativo a condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones. (Ginebra, 1958);
- Convenio 111: Relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.



(Ginebra, 1958);

- Convenio 131: Relativo a la fijación de salario mínimo con especial referencia a los países en vías de desarrollo. (Ginebra, 1970).

Por lo expuesto en líneas anteriores, se manifiesta como las relaciones entre organizaciones empleadores y trabajadores, se basan en el principio del tripartismo, sistema propio del derecho convencional, el cual supone que las cuestiones más importantes vinculadas con el empleo deben resolverse entre las tres partes principales aplicadas; el Estado, el capital y el trabajo.

Siendo así, las relaciones internacionales de trabajo, surgen en 1919, cuando se forma la Organización Internacional del Trabajo -OIT-. Cuya función es canalizar las relaciones entre los Estados, las organizaciones de trabajadores y las de empleadores., siendo así, para que exista relación de trabajo es indispensable que confluyan tres elementos:

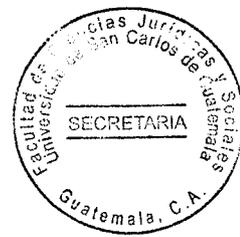
- Prestación personal del servicio, lo cual implica la realización de una labor por parte de una persona natural a otra que puede ser natural o jurídica. Lo anterior se denomina prestación personal del servicio, sin ayuda de ninguna otra persona y sin que el trabajador contratado pueda ser sustituido por otro;
- Continuada dependencia o subordinación, este es el elemento que tipifica el contrato de trabajo o la relación laboral. Se traduce en la facultad que tiene el empleador para exigirle al trabajador el cumplimiento de órdenes, en cualquier



momento, de acuerdo con el modo, el tiempo o la cantidad de trabajo, y a imponerle reglamentos;

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





CAPÍTULO IV

4. Determinar las inconsistencias de la Inspección General de Trabajo en la evaluación, aprobación y modificación del reglamento interior de trabajo en Guatemala

A tenor de lo que establece el Artículo 59 del Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo tiene obligación el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Inspección General de Trabajo, para brindar seguridad jurídica en la suscripción de los diferentes reglamentos interiores de trabajo, en el sentido de que todo reglamento interior de trabajo debe ser aprobado previamente por la Inspección General de Trabajo.

Empero, en ningún apartado normativo se establece que la totalidad del contenido deba verificarse por la propia inspección en el lugar donde regirá dicho reglamento, es decir que esta entidad únicamente se limita a verificar que cumpla con los aspectos de forma como redacción y fundamentación jurídica y demás aspectos regulatorios contenidos en el Artículo 60 del mismo cuerpo legal, por su importancia se transcribe como sigue:

“El reglamento interior de trabajo debe comprender las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa; las relativas a higiene y seguridad en las labores, como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente y,



en general, todas aquellas otras que se estimen necesarias para la conservación de la disciplina y el buen cuidado de los bienes de la empresa”.

La vigencia del Decreto No 1441 denominado Código de Trabajo de Guatemala, cubre en cierta forma el control en la emisión de reglamentos de trabajo, no obstante en la actualidad ya no es congruente con las nuevas formas de vida productiva en Guatemala, siendo menester su modificación en el sentido de que se apeguen a la realidad nacional jurídica y social. Toda vez que hasta ahora el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no tiene políticas que provean estricto cumplimiento al cuerpo legal referido, y en el peor de los casos, no existe procedimiento específico para la aprobación e inspección de los lugares en los cuales tendrán cumplimiento los reglamentos de trabajo.

El fundamento de lo preceptuado gira en torno a la escala piramidal del aclamado Hans Kelsen; así la Constitución Política de la República de Guatemala, literalmente expresa en el Artículo 101. “Derecho al trabajo. 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”.

Lo anterior se ve intrínsecamente relacionado con la protección a la persona a lo cual el Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común. Así mismo el deber del Estado para garantizarles a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona y la garantía de protección a la vida humana desde su concepción.



4.1. Acerca de la incapacidad de verificación del reglamento

Hasta ahora la Inspección General de Trabajo –entidad rectora en el ámbito laboral– únicamente se limita a verificar que los reglamentos de trabajo cumplan con los aspectos de forma como redacción y fundamentación jurídica y demás aspectos regulatorios y solo en algunos casos aleatorios realiza la verificación en la propia empresa, sobre el contenido real de lo plasmado en el reglamento que rige las actividades de los trabajadores.

Esta incapacidad se concatena directamente con lo que establece el Artículo 59 en el sentido que todo reglamento interior de trabajo debe ser aprobado previamente por la Inspección General de Trabajo.

4.2. Omisión incurrida por parte del patrono

Se considera que existe una notable inconsistencia jurídica que deriva en la dificultad institucional del Ministerio de Trabajo para designar inspectores que verifiquen a cabalidad la totalidad de reglamentos sometidos a su aprobación, modificación e incluso derogatoria, pues sabido es que muchos patronos realizan no exigen por conveniencia la presencia de la Inspección General de Trabajo para que se evalúe el reglamento en el lugar de cumplimiento. Para el caso de enmiendas posteriores, únicamente informa a la inspección, sin que esta pueda verificar sobre la necesidad real que motivó reajustar el reglamento. Con esta omisión se vulneran los derechos tutelares de los trabajadores.



De ahí que corresponda al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ejercer la vigilancia y sancionar a los patronos que violen las presentes disposiciones, con multas sucesivas expresadas en salarios mínimos legales mensuales vigentes, a través de la jurisdicción laboral y mediante procesos sumarios, con las garantías de la ley respectivas.

En su haber el reglamento interno de trabajo para su validez y aplicabilidad, supone la aprobación del Ministerio del trabajo y Previsión Social, por conducto de la Inspección General de Trabajo y en su aprobación y procedimiento el reglamento de trabajo debe ser aprobado a tenor del siguiente establecimiento legal: Código de Trabajo. Obligación de elaboración. "Artículo 58. Todo patrono que ocupe en su empresa permanentemente diez o más trabajadores, queda obligado a elaborar y poner en vigor su respectivo reglamento interior de trabajo".

El mismo cuerpo legal, establece la forma en que opera la homologación y publicidad. Artículo 59. Todo reglamento interior de trabajo debe ser aprobado previamente por la Inspección General de Trabajo; debe ser puesto en conocimiento de los trabajadores con quince días de anticipación a la fecha en que va a comenzar a regir; debe imprimirse en caracteres fácilmente legibles y se ha de tener constantemente colocado, por lo menos, en dos de los sitios más visibles del lugar de trabajo o, en su defecto, ha de suministrarse impreso en un folleto a todos los trabajadores de la empresa de que se trate.

Estas disposiciones referidas en el párrafo anterior deben observarse también para toda modificación o derogatoria que haga el patrono respecto al reglamento interior de trabajo.



Tal y como ha quedado expuesto, los patronos que realicen sus actividades en las que utilicen diez o más trabajadores deben presentar los proyectos de reglamento directamente a la Inspección General de Trabajo. Un reglamento interno que no esté aprobado por la Inspección General de Trabajo, es inaplicable y nulo de pleno derecho en sentido de que nada de lo que disponga ese reglamento se podrá aplicar.

4.3. Como opera el contrato de trabajo frente al reglamento interior de trabajo

Como es sabido, el contrato es una especie de convenio obligatorio entre dos o más partes, vinculado a un proceder que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios subordinados de índole económica, sean industriales, mercantiles o agrícolas, es decir aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una persona llamada patrono, empresario, empleador, da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra denominada trabajador.

De esa cuenta, el reglamento de trabajo se incorpora al contrato individual de cada trabajador y su observancia es obligatoria, ello es el efecto jurídico inmerso en el reglamento, pues como ha quedado expuesto en líneas anteriores, el reglamento interno de trabajo es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y los trabajadores en sus relaciones de trabajo. Así las cosas, al contrato laboral se concatenan las disposiciones del reglamento de trabajo pues impactan a los trabajadores, como escala de sanciones y faltas y el procedimiento de quejas.



Pero el reglamento que disminuya derechos en función de edad para acceder a un cargo o empleo deberán ser modificados, con el propósito de eliminar cualquier estas limitantes de equidad laboral. De igual forma, las convocatorias públicas o privadas no podrán contemplar limitantes de edad, raza, sexo, religión o tendencia política o filosófica.

4.4. Importancia de que los patronos y trabajadores intervengan en la suscripción de la normativa laboral para evitar la conflictividad en las relaciones de trabajo

La protección de las relaciones laborales estables, supone evitar conflictos de trabajo y desequilibrios sociales, lo que conduce al sano manejo de la administración de los lugares de trabajo y a la satisfacción de trabajadores. De ahí la importancia de la elaboración del reglamento interior de trabajo conforme al derecho ordinario vigente, como una facultad patronal, para lo cual el carácter bilateral es menester, toda vez que la ley se encarga de imponer ciertos límites en su redacción, los que fundamentalmente persiguen el control de legalidad y juridicidad sobre el contenido del mismo.

Lo anterior gira doctrinariamente determinando la naturaleza jurídica del reglamento interior de trabajo para lo cual la Teoría Legal, Reglamentaria o Estatutaria, ya que reserva exclusivamente al patrono, la facultad de su elaboración. Dejando la función de aprobación a la Inspección General de Trabajo, como control de la legalidad y juridicidad del mismo. No obstante hoy en día la Teoría del Contrato de Trabajo Concordado, permite la participación de los trabajadores en la redacción del mismo, en atención al estado de



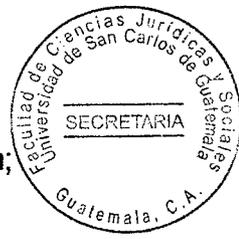
derecho, sin anarquía en beneficio de la clase obrera, cuyo desenvolvimiento en la pujanza de la actividad económica es de vital importancia.

Con la participación obrero patronal en la redacción del reglamento supone el fin a la problemática expuesta, empero subsiste por parte de la Inspección General de Trabajo para la autorización del Reglamento Interior de Trabajo, al no cumplir con la vigilancia le resta mérito por las autoridades administrativas de trabajo toda vez que el reglamento interior de trabajo constituye un cuerpo normativo de trascendental importancia, por ser instrumento normativo de la conducta y desenvolvimiento de los sujetos de la relación laboral.

4.5. Derechos y obligaciones, patronales

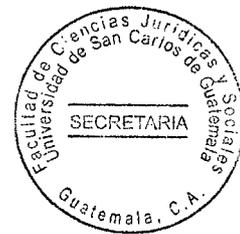
Sin reglamento interno no habrá como manejar los conflictos que se presenten en la empresa, por ello el Código de Trabajo, establece las obligaciones en el Artículo 197 "Todo empleador está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios. Para ello, deberá adoptar las medidas necesarias que vayan dirigidas a:

- a. Prevenir accidentes de trabajo, velando porque la maquinaria, el equipo y las operaciones de proceso tengan el mayor grado de seguridad y se mantengan en buen estado de conservación, funcionamiento y uso, para lo cual deberán estar sujetas a inspección y mantenimiento permanente;



- b. Prevenir enfermedades profesionales y eliminar las causas que las provocan;
- c. Prevenir incendios;
- d. Proveer un ambiente sano de trabajo;
- e. Suministrar cuando sea necesario, ropa y equipo de protección apropiados, destinados a evitar accidentes y riesgos de trabajo;
- f. Colocar y mantener los resguardos y protecciones a las máquinas y a las instalaciones, para evitar que de las mismas pueda derivarse riesgo para los trabajadores;
- g. Advertir al trabajador de los peligros que para su salud e integridad se deriven del trabajo;
- h. Efectuar constantes actividades de capacitación de los trabajadores sobre higiene y seguridad en el trabajo;
- i. Cuidar que el número de instalaciones sanitarias para mujeres y para hombres estén en proporción al de trabajadores de uno u otro sexo, se mantengan en condiciones de higiene apropiadas y estén además dotados de lavamanos;
- j. Que las instalaciones destinadas a ofrecer y preparar alimentos o ingerirlos y los depósitos de agua potable para los trabajadores, sean suficientes y se mantengan en condiciones apropiadas de higiene;
- k. Cuando sea necesario, habilitar locales para el cambio de ropa, separados para mujeres y hombres;
- l. Mantener un botiquín provisto de los elementos indispensables para proporcionar primeros auxilios.

Las anteriores medidas se observarán sin perjuicio de las disposiciones legales y



reglamentarias”.

En cumplimiento de la adopción de las medidas protectoras, el empleador debe escuchar a los trabajadores y abrir el escenario propio para hacer efectiva su inclusión participativa.

Entre los derechos de los patronos se encuentran:

- a. Derecho de elegir libremente a los trabajadores;
- b. Adquirir el producto del trabajo;
- c. Facultad de mando;
- d. Potestad disciplinar;
- e. Elaborar el reglamento de trabajo.

4.6. Representantes del patrono en la redacción del reglamento

La ausencia del patrono resulta en un fenómeno especial por cuanto la empresa se queda sin la persona principal que ejerce el mando empresarial para procurar una convivencia sana, un adecuado comportamiento y desempeño de los trabajadores. Pero esta ausencia puede ser permanente o temporal, lo cual puede ocurrir ante la compra de la empresa, el fallecimiento de este o simplemente por delegar la función de representarlo.

Dentro del derecho laboral guatemalteco la representación patronal se encuentra regulada en el Artículo 4º. del Código de Trabajo, de importante transcripción como sigue:



Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de este funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél. Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono.

Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con éste por un contrato o relación de trabajo. El cambio supone el traslado de las funciones del patrono, para lo cual los derechos, deberes y obligaciones en cualquier caso deben subsistir aun si se tratase de patrono en persona jurídica.

Sin embargo, el Artículo 23 del Código de Trabajo, se ocupa en legislar que la sustitución patronal no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador; manteniendo el vínculo económico y jurídico que regula su definición.

Así las cosas, existen requisitos doctrinales para ser representante del patrono, los cuales se exponen como sigue:

- a. prestar un servicio efectivo en la empresa;
- b. ejercer una función jerárquica cuando menos superior a la de los trabajadores contratados;
- c. que constituya una práctica profesional que tales representantes puedan contratar, sin necesidad de mandato escrito y expreso, a otros trabajadores.



Los representantes patronales pese al carácter de empleados de confianza que ostentan proveen también actividad de servicio a favor de un patrono en persona natural o de persona jurídica, de la cual perciben su remuneración, pero que ejercen la obediencia debida que se asemeja en causa y efecto al mandato especial con representación. En ese orden de ideas se encuentran los gerentes, directores y los administradores, los que desempeñan servicios a favor de terceros por resultar imprescindibles para las actividades y beneficios del mandante o empleador, y por ello este último debe responder por los actos del mandatario.

Lo anterior sumerge esta investigación en el campo del derecho civil, pues la representación se concreta al actuar, con aceptación, en nombre y por cuenta de otro, ya sea expresión voluntaria o legal.

4.7. Intermediario

A tenor del Artículo 5 del Código de Trabajo se establece que: "Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables. No tiene carácter de intermediario y sí de patrono, el que se encargue por contrato de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios". Como se aprecia, el intermediario a veces llamado contratista; hace las veces



de gestor para canalizar la contratación de trabajadores, pero que se relaciona directamente con la ejecución de alguna obra en unidad de medida.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Actualmente Guatemala está viviendo una profunda incongruencia entre lo regulado por el derecho escrito en materia de reglamentos interiores de trabajo. Esta difícil situación supone atrasos en la administración estatal, pues se refleja la ausencia de capacidad de la Inspección General de Trabajo para que faciliten a la clase obrera, el adecuado cumplimiento de la ley, toda vez que como quedó evidenciado, no se tienen planes de estricto cumplimiento al Código de Trabajo en materia de evaluación aprobación y modificación de la redacción del reglamento interior de trabajo.

Por lo anterior, resulta imposible que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social pueda llevar a cabo todas las atribuciones establecidas por la ley, dejando a la clase trabajadora sin la garantía de los preceptos constitucionales legales y convencionales.

Para una plena cobertura garantista de los principios intrínsecos establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, se recomienda al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que a través de la Inspección General de Trabajo, proceda a la creación de la Unidad de Control, para la Evaluación Aprobación y Modificación de Reglamentos Interiores de Trabajo, como una posible solución para el cumplimiento de la ley.





BIBLIOGRAFÍA

- BIELY, Gastón Enrique. **Derecho al trabajo**. Wayback Machine. Observatorio DESC. 2014.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Mundo Atlántico, 1985.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Guatemala: (s. e. d.), gráficos P&L, 1992.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. 2t., 1 vol.; 9ª. ed.; Ed. Porrúa. 1949.
- Diccionario de la Real Academia Española. **Trabajador**. Disponible en: <https://dle.rae.es/trabajador?m=form> (consultado el 12/01/2020).
- Diccionario de la Real Academia Española. **Patrono**. Disponible en: <https://dle.rae.es/patrono?m=form> (consultado el 12/01/2020).
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Guatemala: Ed. Universitaria, 2002.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis, **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.
- GONZÁLEZ CHARRY, Guillermo. **Derecho del trabajo**. 5ª. ed.; Bogotá, Colombia: Ed. Temis, 1979.
- KELSEN, Hans. **Teoría general del Estado**. Traducción por Luis Regaz y Lacambra. Editora Nacional, México, D. F., 1972.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1984.
- MCCOY, Marx. **Aspectos doctrinarios elementales de la investigación científica**. Guatemala: Tesicentro Universitario S. A. 2020.



MELCACHO Diez. **El viajante.** Recopilación de jurisprudencia latinoamericana. Compendio de la Asociación Laboralista. 2005 ISBN 92-990028-3. (s. e.), (s. p), (s. f.).

MÉNDEZ SALAZAR, Libertad Emérita. **Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho del trabajo.** Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2005.

MUÑOZ, Ruperto. **Introducción al estudio del derecho I y II.** Guatemala: Ed. Inversiones Educativas, 2004.

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

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Buenos Aires, Argentina, Ed. Heliasta, 1981.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo.** 2ª. ed. Argentina. Ed. Esfuerzo. 1985.

RUPRECHT, Alfredo J. **Derecho de trabajo.** Confederación Española de Cajas de Ahorros. Madrid. 1978. Colección 'Publicaciones del Fondo para las Investigación Económica y Social', numero colección 1978.

VILLADIEGO, Laura. Disponible en: <https://www.carrodecombate.com/2012/05/01/una-historia-de-los-derechos-laborales/> (consultado el 14/11/2019).

PERE, Monucucio. **Nociones generales del derecho de trabajo.** V Congreso Regional Americano de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social, Lima, Perú, septiembre de 2001.

RUPRECHT, Alfredo J. **Derecho de trabajo.** Ed. Coloquio, (s.1.i.) 3a. ed. 1980.

Legislación:

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



Convenio 81 sobre la Inspección General de trabajo. Organización de Naciones Unidas. Ginebra, 1950.

Convenio 169. Organización Internacional del Trabajo. Organización de Naciones Unidas ONU. Ginebra, 1989.

Convenio sobre la inspección del trabajo. (Agricultura) 1969. Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza 1947.

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

Código Civil. Decreto Ley 106.

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

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

Ley del Estatuto de los Trabajadores. Madrid, España.

Disposiciones Reglamentarias y Complementarias. Acuerdo 4-89. Corte de Constitucionalidad.

Reglamento Interno de la Inspección General de Trabajo. Acuerdo presidencial del 20 de diciembre de 1957.

Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Acuerdo Gubernativo 242-2003. Presidencia de la República.

Bases para la actualización y desarrollo de la legislación laboral. Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Manual del Inspector. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Bases para la actualización y desarrollo de la legislación laboral.

Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Acuerdo Gubernativo número 242-2003 modificado por los Acuerdos Gubernativos números 872-2000, 349-2002 y 33-2003, de fechas 28 de diciembre de 2000, 4 de octubre de 2002 y 10 de febrero de 2003.