

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

**“LA INEXISTENCIA DE REGLAMENTOS INTERIORES DE TRABAJO  
EN EMPRESAS PRIVADAS DEL DEPARTAMENTO DE ESCUINTLA”.**

**GONZALO CATARINO GIRÓN ARÉVALO**

**GUATEMALA, OCTUBRE DE 2005**

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

**“LA INEXISTENCIA DE REGLAMENTOS INTERIORES DE TRABAJO EN  
EMPRESAS PRIVADAS DEL DEPARTAMENTO DE ESCUINTLA”**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**GONZALO CATARINO GIRÓN ARÉVALO**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, octubre de 2005

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

**DECANO:** Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana.  
**VOCAL I:** Lic. Eddy Giovanni Orellana Donis.  
**VOCAL II:** Lic. Gustavo Bonilla.  
**VOCAL III:** Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez.  
**VOCAL IV:** Br. Jorge Emilio Morales Quezada.  
**VOCAL V:** Br. Manuel de Jesús Urrutia Osorio.  
**SECRETARIO:** Lic. Avidán Ortiz Orellana.

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

**Presidente:** Lic. Edgar Lemus Orellana  
**Vocal:** Lic. Berta Ortiz Robles  
**Secretario:** Lic. Byron Castañeda Galindo

**Segunda Fase:**

**Presidente:** Licda. María Celsa Menchú Ulín de López  
**Vocal:** Lic. David Sentes Luna  
**Secretaria:** Licda. Marisol Morales Chew

**NOTA:** “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la Tesis”. (Artículo 25 del Reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).

Lic. José Ricardo Fajardo Delgado  
ABOGADO Y NOTARIO  
Bos. calle 5-71, zona 1, Escuintla  
Tel. 78690902 - 78693836

Escuintla, 10 de agosto de 2022

Licenciado:  
George Antonio Maya Urtecho  
Docente en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala

Estimado señor George:

De conformidad con el procedimiento iniciado por la Decanatura, de fecha 06 de agosto del año del año del año del año, procedo a declarar el trabajo de Tesis del Bachiller George Antonio Maya Urtecho, el cual es el:

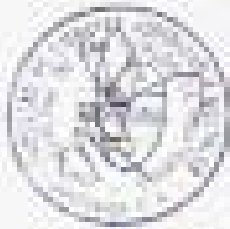
**"LA INEXISTENCIA DE REQUISITOS INFRINGIDOS DE TRABAJO EN EMPRESAS  
PRIVADAS DEL DEPARTAMENTO DE ESCUINTLA"**

El trabajo de tesis del bachiller George Antonio Maya Urtecho, es un trabajo muy importante, a saber de que existe la situación de las trabajadoras del departamento de Escuintla, cuando las personas incurren con la implementación de los regamentos internos de trabajo, cuando corresponden según la ley, así como las consecuencias sociales y legales que del presente trabajo se derivan.

El referido trabajo consta de cuatro capítulos, los cuales en su orden tratan los siguientes temas: fundamentos del derecho colectivo de trabajo, El regamento interno de trabajo, La participación de la Inspección General de Trabajo en la elaboración del regamento interno de trabajo y por último, la inexistencia de requisitos infrinjos de trabajo en el departamento de Escuintla y sus repercusiones en las relaciones laborales de aquel departamento, con su respectiva investigación de campo.

En consecuencia entiendo que el trabajo del bachiller George Antonio Maya Urtecho, es conforme los requisitos exigidos por el Reglamento para Examen de Tesis Profesionales y Publicar de Tesis de Examen, por lo tanto que deberá emitir en su oportunidad el Honorario de tesis.

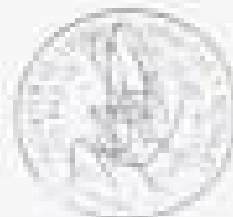
  
Lic. José Ricardo Fajardo Delgado  
Notario de Tesis  
(Escuintla No. 2726)  

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y  
SOCIALES, Chacabambilla, Departamento de Cajamarca del Perú, a los días del mes:

de febrero, por el LIC. CARLOS HUMBERTO VÁSQUEZ ORTIZ, para que proceda a  
Revisar el trabajo de Tesis del estudiante: ROYALDO CATAÑO GIBÓN ARYALLO,  
titulado: "LA EXISTENCIA DE REGLAMENTOS INTERIORES DE TRABAJO EN  
EMPRESAS PRIVADAS DEL DEPARTAMENTO DE CAJAMA" y, en su oportunidad  
emitir el dictamen correspondiente.





Lic. Carlos Humberto Villegas Ortiz  
**ABOGADO Y NOTARIO**  
 Ed. Av. 9-47, Zona 9, Guatemala,  
 Tel. 23358998 - 66092914

Guatemala, 20 de agosto de 2008.

Excmo.:

Señora Arístides Mejía Dreifus  
 Decana de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
 Universidad de San Carlos de Guatemala

Respetable señor Decano:

De conformidad con el requerimiento emitido por la Decanatura de fecha diecinueve del mes de mayo del año dos mil ocho, en el que se solicita emitir el dictamen como titular de tesis del bachiller Gerardo Calberto Cruz Arriola, alumno.

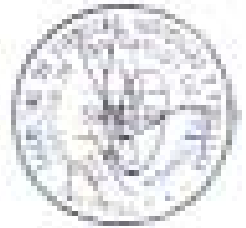
El postulado presenta el tema de investigación "LA INEFECTIVIDAD DE RECLAMACIONES INTERIORES DE TRABAJO EN EMPRESAS PRIVADAS DEL DEPARTAMENTO DE ESCUETLA".

Habiéndose revisado el contenido del trabajo presentado por el postulante, puede afirmarse a la conclusión de que el mismo, no sólo reúne los requisitos exigidos por la reglamentación correspondiente, sino además, se presenta con una temática de especial importancia para el ámbito laboral guatemalteco y en especial el departamento de Escuintla, en virtud de que los reclamos interiores de trabajo son parte fundamental en las relaciones laborales y su inefectividad afecta seriamente la buena operación de las empresas, así como las consecuencias sociales y legales que se derivan de ellas.

En conclusión, considero que el trabajo presentado por el bachiller Gerardo Calberto Cruz Arriola, resulta de mucha importancia para los trabajadores y para todos los estudiantes del Derecho de Trabajo en Guatemala, que los datos podrán encontrar en el mismo una valiosa fuente de consulta y orientación, razones por las que estimo convenientemente que el presente trabajo de tesis debe continuar en trámite a efecto de que se le otorgue la ordenación del título y se otorgue el y hora para su issuance en el correspondiente registro público, con mi **DICTAMEN FAVORABLE**.

Atentamente,

  
 Lic. Carlos Humberto Villegas Ortiz  
 Abogado de Tesis  
 Colegiado No. 2760  
 Lic. Luis Carlos Cruz  
 Abogado y Notario  
 Colegiado No. 2761



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y  
SOCIALES. Guatemala, una de octubre del año dos mil cinco--

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de Tesis del  
estudiante GONZALO CATARINO GERÓN ARÉVALO, Intitulado "LA INEXISTENCIA DE  
REGLAMENTOS INTERIORES DE TRABAJO EN EMPRESAS PRIVADAS DEL  
DEPARTAMENTO DE ESQUINTLA", Artículo 22 del Reglamento de Colegios Profesionales  
Profesional y Pública de tesis \_\_\_\_\_

  
SECRETARÍA

## **ACTO QUE DEDICO**

- A DIOS:** Nuestro Creador  
Por darme la Sabiduría para poder alcanzar este gran triunfo
- A MIS PADRES:** María Araceli Arévalo Galindo de Girón  
Rosalío Catarino Girón Barrios  
Infinitas gracias por su dedicación y esfuerzo.
- A MIS HERMANOS:** Julissa Aracely y Germán Isidro  
Con cariño fraternal.
- A MIS ABUELOS:** Por su compañía espiritual.
- A MIS TIOS,  
SOBRINOS, Y  
FAMILIA:** Con inmenso cariño y respeto
- A MIS MAESTROS:** Arnoldo Bardales, Antonio Sigüenza, Jorge Mario Estrada, Estuardo Castellanos y Edgar Castillo.  
Por sus grandes enseñanzas.
- A MIS COMPAÑEROS:** Por los momentos compartidos.
- A MIS AMIGOS:** Miguel Santos, Néstor Moscoso, Ludwin Jiménez, David Pérez, Edgar y Mario Bocaj, Pablo Pacheco, Arellys Moscoso, Netzer de León, Dina Donis, Vivian Cuellar, Manuel Fajardo, Edy López, Mayra Trigueros.  
Por su fundamental apoyo.
- A LOS PROFESIONALES:** Lic. Carlos Humberto Vásquez Ortíz.  
Lic. José Ricardo Fajardo Delgado.  
Lic. Gregory Yovani Mazariegos Hernández.  
Lic. Marcos Morales Cabrera.  
Lic. José Gamaliel Larios Lara.  
Licda. Rosibell Bautista Olaverri.  
Por sus sabios consejos.

**A la Tricentenario Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la gloriosa Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.**



## ÍNDICE

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

### CAPÍTULO I

1. Instituciones del derecho colectivo de trabajo.....	1
1.1 Formas de organización colectiva.....	1
1.1.1 Grupos coaligados.....	2
1.1.2 Asociaciones solidaristas.....	2
1.1.3 Sindicatos.....	3
1.2 Formas de negociación colectiva.....	4
1.2.1 Contrato colectivo de trabajo.....	4
1.2.2 Pacto colectivo de condiciones de trabajo.....	8
1.2.3 Reglamento interior de trabajo.....	11
1.3 Procedimiento para la resolución de conflictos colectivos de trabajo....	11
1.3.1 Arreglo directo y la vía directa.....	17
1.3.2 Conciliación.....	18
1.3.3 El arbitraje.....	23
1.4 Mecanismos de autodefensa.....	25
1.4.1 La huelga.....	25
1.4.2 El paro.....	26

### CAPÍTULO II

2. El reglamento interior de trabajo.....	27
2.1 Aspectos doctrinarios.....	27

2.2	Antecedentes históricos.....	28
2.3	Conceptos y denominaciones.....	31
2.4	Naturaleza jurídica.....	34
2.5	Definición legal.....	35
2.6	Contenido.....	36
2.7	Clases de reglamentos interiores de trabajo.....	38
<b>CAPÍTULO III</b>		
3.	La participación de la Inspección General de Trabajo en la elaboración del reglamento interior de trabajo.....	39
3.1	Aspectos legales.....	39
3.2	Estructura organizacional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	42
3.3	La Inspección General de Trabajo.....	43
<b>CAPÍTULO IV</b>		
4.	La inexistencia de reglamentos interiores de trabajo en empresas privadas del departamento de Escuintla y sus repercusiones en las relaciones laborales.....	55
4.1	Consideraciones.....	55
4.2	Presentación del trabajo de campo.....	55
4.3	Análisis de los resultados.....	56
4.4	Gráficas.....	62
	CONCLUSIONES.....	67
	RECOMENDACIONES.....	71
	BIBLIOGRAFÍA.....	73

## INTRODUCCIÓN

Esta investigación se ha realizado debido al interés que despertó en el autor el incumplimiento de las normas de trabajo por parte de todos los entes involucrados, tanto autoridades como patronos, específicamente la inseguridad jurídica en la ejecución de un trabajo, que deriva de la inexistencia de un marco jurídico legal que regule esa prestación, todo redundando en el perjuicio que causa ello a la clase trabajadora, por lo que se hace un breve análisis de las causas que originan este problema y lo más importante, las consecuencias que resultan; al tenor de un trabajo bibliográfico, documental y de campo, en el cual se pudo comprobar la hipótesis planteada en cuanto a la inexistencia de reglamentos interiores de trabajo en empresas privadas del departamento de Escuintla, no obstante su imperativo legal cuando corresponde.

Dicho lo anterior, el autor es de la opinión que para el mejor estudio de la problemática planteada, se desglosa el presente trabajo en capítulos, como a continuación se detalla. En el primer capítulo se incluye todo lo correspondiente a las instituciones del Derecho Colectivo de Trabajo, considerando que los reglamentos interiores de trabajo deben elaborarse como una obligación legal de los patronos, haciendo notar la función de la Inspección General de Trabajo en su autorización, todo este proceso cuando en el centro de trabajo laboren diez o más trabajadores. En el capítulo segundo, se describe el análisis doctrinario y legal de los reglamentos interiores de trabajo. En el capítulo tercero, se establece lo importante que es la participación de la Inspección General de Trabajo para velar por el cumplimiento de las leyes laborales y

su función en el establecimiento de los reglamentos interiores de trabajo. En el capítulo cuarto, se aborda específicamente la inexistencia de reglamentos interiores de trabajo en empresas privadas del departamento de Escuintla y sus repercusiones en las relaciones laborales, así también se describen los resultados del trabajo de campo y las gráficas correspondientes. Finalmente, se incluyen las conclusiones y recomendaciones.

## CAPÍTULO I

### 1. Instituciones del derecho colectivo del trabajo

#### 1.1 Formas de organización colectiva

Creado como un derecho constitucional, la libre asociación es una de las libertades más importantes que contempla nuestra legislación, así como lo exponía el profesor Mario López Larrave, parafraseando a Hugo Roca “Cuando el Estado reguló el derecho de los individuos para asociarse, en cumplimiento de los distintos fines de la vida humana, reconoció el derecho a la libertad de asociación en general, y cuando más tarde, el Estado termina con la proscripción de asociaciones o uniones de trabajadores para la defensa de sus derechos gremiales, reconoce el derecho a la libertad de sindicación o asociación profesional”<sup>1</sup>

Dicho lo anterior puede decirse que las formas de organización colectiva son todas aquellas manifestaciones del Derecho Colectivo de Trabajo por medio del cual los trabajadores, individualmente considerados, buscan la asociación entre ellos, debido a lo importante de contar con un cuerpo o aparato a través del cual puedan hacer valer, con mayor fuerza, todos los derechos que le asisten en la prestación de servicios.

---

<sup>1</sup> Chicas Hernández Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Pág. 67

### **1.1.1 Grupos coaligados**

Podemos definirlo como una forma de organización colectiva de trabajo, formada únicamente por trabajadores que se asocian de manera temporal sin adquirir personalidad jurídica propia, con el objetivo de resolver un conflicto de poca trascendencia.

A diferencia de los sindicatos, que veremos más adelante, éstos se forman para la resolución de un conflicto o problema que surja entre trabajadores y patronos, pero que por sus características pueden resolverse de forma directa y fácil; además no surge la complejidad de cumplir con todos los procedimientos que sí rigen a los sindicatos debido a la personalidad que estos últimos adquieren, ya que su actuación prácticamente es para un conflicto específico en un tiempo relativamente corto.

### **1.1.2 Asociaciones solidaristas**

Actualmente se ha estado utilizando esta figura, que aunque no regulada en el Código de Trabajo vigente, se ha convertido en un aparato importante para el crecimiento productivo de algunas actividades laborales, tal es el caso por ejemplo de los ingenios; las asociaciones solidaristas pueden definirse como una forma de organización colectiva de trabajo, que consiste en una asociación conformada por trabajadores y patronos con personalidad jurídica propia, cuyo objetivo es desarrollar programas a favor de los trabajadores.

Es de vital importancia notar que aquí los dos elementos personales que conforman la relación laboral se unen, para que de esa unión se obtenga como resultado un crecimiento paralelo; por una parte el patrono trata de mantener un equilibrio entre las necesidades de él y las necesidades que exige la producción, cediendo a algunas peticiones planteadas por los trabajadores, y estos últimos evitan de accionar conflictos colectivos, entendiendo que ahora tienen un objetivo común: elevar la producción para obtener mayores beneficios, canalizando sus solicitudes a través de sus representantes en dicha asociación.

Regida por el Código Civil como una sociedad civil, esta figura se ha convertido en el vehículo moderno para buscar la ideal convivencia entre la clase trabajadora y patronal, que bien aplicado, sin coacciones y respetando el derecho de libertad de asociación, podría establecerse, a mediano plazo, como un poderoso instrumento de organización colectiva.

### **1.1.3 Sindicatos**

El Artículo 206 del Código de Trabajo establece que “Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes) constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes”. A esto habría que agregarle que es una forma de organización colectiva de trabajo con personalidad jurídica propia, parafraseando el Artículo 210 del mismo cuerpo legal.

Modernamente se ha tratado de definir a los sindicatos, pareciéndonos la más acertada la de Vertier “El sindicato es un agrupamiento constituido por personas físicas o morales que ejercen una actividad profesional, en vistas a asegurar la defensa de sus intereses, la promoción de su condición y la representación de su profesión, por la acción colectiva de contestación o de participación en la organización de las profesiones así como en la elaboración y puesta en práctica de la política nacional en materia económica y social”.<sup>2</sup>

## **1.2 Formas de negociación colectiva**

Son consideradas instrumentos de normación colectiva ya que de establecerse cualquiera de ellos, la relación se va a regir por lo que en él esté plasmado. La diferencia entre éstos se centra en la finalidad que cada uno tiene como base para su realización, así esbozaremos cada uno de ellos a continuación.

### **1.2.1 Contrato colectivo de trabajo**

Guillermo Cabanellas expone que “Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo es el suscrito con uno o más patronos, por una entidad laboral, esto es, por un sindicato o grupo obrero, para facilitar ocupación remunerada a los trabajadores afiliados o

---

<sup>2</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Ob. Cit:** Pág. 88



representados”.<sup>3</sup> Alejandro Gallar Folch manifiesta que “Contrato de Trabajo Colectivo es el celebrado entre un patrono individual o una empresa o un grupo de patronos, con una asociación profesional obrera o con una entidad cooperativa obreras de mano de obra o con un grupo obrero organizado en equipo, en virtud del cual el contratante obrero se compromete a prestarle al contratante patrono, bajo la dependencia de éste, una determinada cantidad de trabajo a cambio de una retribución que satisfará este último”.<sup>4</sup>

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

Como se manifestó anteriormente la diferencia entre las formas de negociación colectiva radicaba en la finalidad que tiene cada una, y obviamente el proceso para crearlas, así tenemos que la finalidad que busca el contrato colectivo de trabajo es la creación de una nueva relación laboral, no perdiendo de vista el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

---

<sup>3</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Ob. Cit:** Pág. 232

<sup>4</sup> **Ibid.**

En base a lo anterior, el contrato colectivo de trabajo, debe contener los siguientes requisitos:

- Las partes que lo celebran.
- Intensidad del trabajo que deba prestarse.
- Durante el contrato o expresión de ser por tiempo indefinido, para obra determinada o por precio alzado.
- Jornada de trabajo y horario en que debe cumplirse.
- Remuneración que deberán percibir individualmente los trabajadores y cálculo según tiempo, obra ú otro criterio que servirá de base para dicho cálculo.
- Sitio o lugar donde deberá prestarse los servicios o ejecutarse la obra.
- Las estipulaciones especiales que las partes convengan.
- Lugar y fecha de la celebración del contrato y la firma de las partes contratantes o de sus representantes legales.

Es importante también enumerar algunas de las características del contrato colectivo de trabajo, siendo las principales las siguientes:

- Únicamente se puede celebrar entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos.
- El sindicato es el responsable que se cumpla con las labores contratadas.
- Las labores a ejecutarse deben estar claramente determinadas en el contrato colectivo.
- El salario debe ajustarse en el contrato colectivo en forma individual.

- El salario lo recibe personalmente el trabajador y no el sindicato.
- No se celebran ni suscriben contratos individuales de trabajo.
- La coexistencia de varios contratos colectivos en la misma empresa.

El contrato colectivo de trabajo debe de llenar ciertos requisitos para su existencia, esto conforme al Artículo 39 del Código de Trabajo que establece: “El contrato colectivo de trabajo debe celebrarse siempre por escrito, en tres ejemplares: uno para cada parte y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación. La existencia del contrato colectivo de trabajo sólo puede probarse por medio del documento respectivo y la falta de éste da lugar a que el sindicato o sindicatos de trabajadores queden libres de la responsabilidad que hayan contraído conforme el artículo anterior y a que dicho contrato se transforme en tantas relaciones individuales de trabajo como trabajadores están ligados por él”.

Por último, es importante resaltar que en el medio laboral guatemalteco, la utilización del contrato colectivo de trabajo es poco frecuente, por lo tanto, ello también repercute en el hecho de que a través de este instrumento no puedan generarse conflictos individuales o colectivos de trabajo.

## **1.2.2 Pacto colectivo de condiciones de trabajo**

Conforme a la legislación, es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo debe prestarse y las demás materias relativas a éste, tal como lo establece el Artículo 49 del Código de Trabajo.

El Artículo 51 del mismo cuerpo legal establece lo relativo a la obligatoriedad del patrono a negociar un pacto colectivo de condiciones de trabajo, cuando emplee en su empresa los servicios de más de la cuarta parte de los trabajadores sindicalizados, con el sindicato que lo solicite.

Nuestra legislación laboral establece que el pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene fuerza de ley, esto para:

- a. Las partes que lo han suscrito.
- b. Todas las personas que en el momento de entrar en vigencia el pacto, trabajen en la empresa o centro de producción determinado.
- c. Los que concierten en el futuro contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa o centro de producción, conforme lo establece el Artículo 50 del Código de Trabajo.

Conforme a los Artículos 49 y 53 del Código de Trabajo, el contenido del pacto colectivo de condiciones de trabajo, lo constituye las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás normas relativas a éste, entre las que el mismo código señala:

- a. Profesiones, oficios, actividades y lugares de trabajo que comprenda.
- b. Jornadas de trabajo, descansos, vacaciones, salarios, vigencia del pacto, lugar y fecha de su celebración y firmas de las partes o de sus representantes.

Conforme al Artículo 53 literal b) del Código de Trabajo, la duración o vigencia del pacto colectivo de condiciones de trabajo de empresa, o pacto colectivo ordinario puede fijarse su vigencia por un plazo comprendido entre uno y tres años, lo fijan las partes contratantes.

De acuerdo con el Artículo 53 del Código de Trabajo, la denuncia del pacto colectivo es un acto unilateral de manifestación de voluntad del patrono o del titular del interés colectivo de los trabajadores (sindicatos), en el sentido que su duración tiene como límite el acordado y señalado en el pacto, y por lo tanto acuerdan comunicar a la otra parte su deseo de quedar en libertad de negociar un nuevo pacto por la finalización del plazo de la vigencia fijada.

En cuanto a sus efectos, éstos se producen cuando no se denuncia, conforme a la legislación, se entiende por prorrogada la vigencia por un período igual al estipulado en el pacto que venció su vigencia.

La legislación guatemalteca establece una clasificación de pactos colectivos de condiciones de trabajo:

- Pactos colectivos de empresa o de centro de producción determinado.
- Pactos colectivos de industria, de actividad económica o región determinada.

Es importante marcar las diferencias que existen entre el contrato colectivo y el pacto colectivo de condiciones de trabajo. Manifiesta el tratadista Guillermo Cabanellas que en todo contrato de trabajo, sea individual o colectivo, por equipo singular, hay siempre una prestación efectiva del trabajo, esto es, hace de ellos una obligación de prestar un servicio o de realizar una obra. Por esta razón conviene distinguir entre los contratos colectivos de trabajo y los pactos colectivos de condiciones de trabajo, en los que en realidad no hay prestación efectiva de servicios. En los pactos colectivos de condiciones de trabajo no existe una relación de dependencia, sino un conjunto de normas de aplicación jurídica y contractual, mientras en los contratos colectivos si aparece una típica relación de dependencia, conviene pues, reservar la denominación de contrato colectivo de trabajo, para aquellos contratos de trabajo en donde hay pluralidad de sujetos y relación de dependencia y llamar pactos colectivos de condiciones de trabajo, a los acuerdos o bases que determinan las condiciones dentro de las cuales ha de

realizarse la prestación de servicios, a las normas de orden general acordadas por los representantes de clase y con la finalidad del desarrollo profesional, aunado todo ello, con el hecho de que en el medio guatemalteco, cuando existen contratos individuales de trabajo y una asociación profesional, debe existir por lo tanto, un pacto colectivo de condiciones de trabajo, en cambio, dentro de un contrato colectivo de trabajo, se crean o modifican servicios.

### **1.2.3 Reglamento interior de trabajo**

Como otra de las instituciones propias del derecho colectivo del trabajo, puede decirse que el reglamento interior de trabajo es el impuesto unilateralmente por el patrono con la aprobación de la Inspección General de Trabajo y previo conocimiento de los trabajadores, cuya finalidad se centra en precisar y regular las normas a que obligadamente se sujetan los trabajadores en la ejecución del trabajo.

Dentro de dicha regulación se deben precisar, entre otras, las reglas técnicas y administrativas, la higiene y seguridad, y en sí todas aquellas otras necesarias para la disciplina y conservación de los bienes.

## **1.3 Procedimientos para la resolución de conflictos colectivos de trabajo**

Es conveniente, antes de introducirnos en el campo de los procedimientos que nos sirven para resolver los conflictos producto de la prestación de servicios, hacer algunas consideraciones sobre los conflictos colectivos de trabajo.

La palabra conflicto denota divergencia, antagonismo, lucha, pelea, etc., como lo define el Diccionario de la Lengua Española, “conflicto proviene de la voz conflictus, que tiene su origen en la palabra confluyere, que implica combatir, luchar, pelear”<sup>5</sup>.

A través de la historia, el hombre por naturaleza misma, se ha visto envuelto en una serie de actividades tanto laborales como no laborales y en las que por el uso de su razonamiento y criterio, éste muchas veces puede diferir de otros, que a su vez, producen una contienda, un choque que provoca una divergencia, un conflicto. En materia laboral, los conflictos pueden referirse a dos personas, es decir, entre dos personas, y es así como se le ha denominado conflictos individuales del trabajo. Esa divergencia también puede provocarse entre asociaciones profesionales y patronos, es decir, entre grupos de personas, surgiendo así los conflictos colectivos.

Para el Licenciado Chicas Hernández, “la sustantividad de los conflictos de trabajo deriva de la autonomía del Derecho del Trabajo, pero además, tienen los conflictos de trabajo características propias, que por sí mismas, contribuyen a otorgarles una personalidad y fisonomía especiales.”<sup>6</sup> El profesor Mariano R. Tissembaum, citado por Chicas Hernández, expone las diferencias entre las contiendas de Derecho Civil y

---

<sup>5</sup> **Diccionario de la lengua española.** Pág. 319

<sup>6</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Ob. Cit:** Pág. 288



de Derecho de Trabajo, se manifiestan en dos aspectos, de naturaleza intrínseca y de naturaleza extrínseca. Los caracteres de naturaleza intrínseca son dos y se refieren al objeto de la divergencia y a su enfoque jurídico y a la posición funcional de las partes. Los caracteres de naturaleza extrínseca son también dos. Estos cuatro caracteres adquieren un grado máximo de trabajo y pueden aceptarse como una de las más completas caracterizaciones de los conflictos de trabajo. Respecto de la naturaleza intrínseca el mismo autor citado, establece que en el Derecho Civil, se presupone una relación de propiedad, de cosas, de bienes, en el Derecho de Trabajo, se establece lo relativo al hombre, la relación de hombres y que por lo tanto, la intervención y surgimiento así como el fortalecimiento de las asociaciones o de las agrupaciones, se justifica ampliamente en una posible contienda, porque no es lo mismo que se discuta derechos individuales, ya que en una colectividad adquiere mayor fuerza y atención la resolución de intereses laborales grupales, que lleva intrínsecamente los beneficios que pudieran obtener de manera individual los trabajadores. En cuanto a la naturaleza extrínseca, explica el mismo autor citado, que las repercusiones que tiene el conflicto hacia la demás colectividad, hacia la sociedad, son también de interés personal, particular y en la actuación que surja de ese conflicto por parte de terceras personas, como sucede en el caso de la intervención de un órgano jurisdiccional.

Existen varios autores que incursionaron en el mundo de las definiciones sobre conflictos de trabajo, entre ellos me permito citar algunos. Para Mario de la Cueva, los conflictos de trabajo “son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos, solamente entre aquéllos o únicamente entre éstos, en ocasión o con motivo de la

formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo”.<sup>7</sup>

Ernesto Krotoschin, expone que “por conflicto de trabajo en sentido amplio se entiende las diferencias de cualquier clase que nacen de una relación del Derecho Laboral”.<sup>8</sup>

Manuel Alonzo García, establece por conflicto de trabajo como “toda situación jurídica que se produce a consecuencia de la alteración ocasionada en el desarrollo, en la extinción de una relación jurídica laboral y que se plantea entre los sujetos de la misma o entre las partes de un convenio colectivo”.<sup>9</sup>

Es importante notar la diferencia entre conflicto de trabajo y conflictos colectivos de trabajo, el primero, como ha quedado establecido, es el que surge con ocasión del trabajo entre patrono y trabajadores, sin embargo, difiere del concepto de conflicto colectivo de trabajo, precisamente en cuanto a que este último, constituye “la controversia de naturaleza económica sobre creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones generales del trabajo y la de carácter jurídico que versa sobre el derecho a la existencia o la libertad de los grupos profesionales o la interpretación genérica o aplicación del contrato colectivo de trabajo, siempre que en este último caso se afecte el interés profesional que representan los sindicatos”.<sup>10</sup>

---

<sup>7</sup> De la Cueva, Mario. **Nuevo derecho mexicano de trabajo**. Pág. 344

<sup>8</sup> Krotoschin, Ernesto. **Instituciones del derecho de trabajo**. Pág. 87

<sup>9</sup> Alonzo García, Manuel. **Curso de derecho al trabajo**. Pág. 123

<sup>10</sup> De la Cueva, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 750

En conclusión, puede establecerse que el conflicto de trabajo es el género, es decir, que pueden de éste generarse conflictos individuales y colectivos, y este último, como se ha mencionado, es el que surge de los conflictos que se suscitan de manera grupal o colectiva, sin embargo, no necesariamente tiene la característica de plantearse grupalmente en el conflicto colectivo del trabajo, sino precisamente a la organización.

Teniendo claro en que consisten los conflictos de trabajo y los conflictos colectivos de trabajo, es preciso mencionar que existen algunas clasificaciones de ambos. Referente a los conflictos de trabajo, es importante mencionar la clasificación de los autores mexicanos. Como anota el maestro Castoreña, que el termino conflicto no carece de intención, pues expresa la idea de combate y de dificultad a veces casi insuperable para la solución de las diferencias. Toma como criterios para la clasificación de los conflictos de trabajo, en primer término a los sujetos que intervienen en ellos y después a la naturaleza de los mismos conflictos, y en las páginas del tratado de conflictos presenta la siguiente clasificación:

- *Conflictos obrero patronales:*

Son los que se desarrollan entre trabajadores y patronos. Se pueden subdividir atendiendo a la naturaleza de los conflictos en conflictos colectivos o individuales, según el interés colectivo o individual que estén en juicio y conflicto colectivo y jurídico, siendo aquéllos los que tienden a la modificación del estatuto jurídico de una empresa y los segundos, los que se refieren a la interpretación y aplicación del derecho vigente.

- *Conflictos interpatronales:*

Sucedan cuando por ocasión de los contratos colectivos de trabajo celebrados conjuntamente por varios patronos sus intereses llegan a estar en oposición.

- *Conflictos intersindicales o intergremiales:*

Se tienen como actores a distintas asociaciones profesionales y se ejemplifican el que ha conocido de la titularidad de un contrato colectivo.

Existe otra clasificación del autor Tissembaun, citado por el Licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández<sup>11</sup> que ha propuesto dos clasificaciones de los conflictos de trabajo. En la primera adoptó como criterio la naturaleza de los conflictos y la calidad de los sujetos que participan en ellos, y que obedece a los conflictos individuales de trabajo que son los que afectan la aplicación o interpretación de un derecho nacido y actuado.

Poco importa que éste tenga su origen en una prescripción formal de una ley o en una disposición de un contrato individual o colectivo. Los conflictos colectivos pueden ser de dos especies:

- El que se relaciona con la interpretación y aplicación del convenio colectivo y de otras normas existentes.
- El que se plantea por la determinación de nuevas condiciones de trabajo o la formación del reglamento colectivo.

---

<sup>11</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Ob. Cit:** Pág. 292

Otra categoría o clasificación son los intersindicales, los que a su vez, pueden ser colectivos o no colectivos. Los conflictos intersindicales no colectivos están generalizados en los Estados Unidos de Norteamérica, pues las organizaciones obreras diversas, luchan por el derecho de la contratación colectiva y se diferencian por la intervención de las partes en la contienda, en cuanto a que caracterizan sujetos distintos y que determinan a su vez una variedad en el tipo de contienda.

En resumen de lo anterior, se establece que las controversias obrero patronales se subdividen en:

- Individuales: Son las relativas a una posición concreta de orden personal.
- Colectivas: Que son las que se refieren a una categoría profesional.
- Controversias de interés que son colectivas y también se refieren a una categoría profesional.
- Controversias intersindicales que pueden ocurrir entre patronos y entre obreros y que a su vez pueden ser de derecho o de intereses gremiales.
- Controversias entre la asociación gremial y sus agremiados, que pueden suscitarse en el medio patronal o en el obrero.
- Controversias entre sindicatos de patronos y obreros y el Estado.

### 1.3.1 Arreglo directo y la vía Directa

Como lo establece el Licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández, “la doctrina define la negociación en la vía directa como un procedimiento de auto composición, por medio del cual las partes de un conflicto colectivo, sin intervención de terceras personas, tratan de arribar a arreglos satisfactorios para los involucrados en el mismo y suscriben un convenio. En nuestro medio y tomando en consideración las normas que regulan la negociación en la vía directa, a la definición anterior, se le debe agregar que en la negociación puede intervenir una autoridad administrativa a uno o varios amigables componedores y que el arreglo a que las partes arriben debe concretarse en un documento denominado pacto colectivo de condiciones de trabajo o un convenio colectivo, el que debe suscribirse en tres ejemplares, bajo pena de nulidad ipso jure. De acuerdo con nuestra legislación, como definición de negociación en la vía directa formulo la siguiente: negociación en la vía directa es el procedimiento de auto-composición para la solución de los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico social, por medio del cual las partes del mismo, sin o con la intervención de terceras personas, tratan de arribar a arreglos satisfactorios para los involucrados y suscriben en tres ejemplares, bajo pena de nulidad ipso jure, ad-referéndum o en definitiva, un pacto colectivo de condiciones de trabajo o un convenio colectivo ”.<sup>12</sup>

### 1.3.2 Conciliación

---

<sup>12</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Ob. Cit.** Pág. 313

El Profesor Alonso García, citado por Chicas Hernández define la conciliación “como aquel sistema de substanciación de conflictos de trabajo individuales o colectivos, por virtud del cual las partes del mismo, ante un tercero, que ni propone ni decide, contrastan sus respectivas proposiciones, tratando de llevar a un acuerdo que elimine la posible contienda judicial”.<sup>13</sup> En base a lo anterior, la conciliación procesal es la que se obtiene del proceso mismo, y que conforme al Código de Trabajo, pareciera que solamente se puede plantear después de contestada la demanda y la reconvencción, si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que conviene siempre que no se contraríe las leyes y disposiciones aplicables.

Esta conciliación, se encuentra regulada formalmente en el Artículo 340 del Código de Trabajo, para esta fase procesal, sin embargo, la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que el derecho laboral es eminentemente conciliatorio y tutelar de los trabajadores, lo cual reitera el Código de Trabajo en su sexto considerando que regula: “que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo”, por lo que es aconsejable que el juez trate de conciliar a las partes desde que se plantea la demanda, aún antes de llegar a la fase de la primera audiencia, cuando se produce la contestación de la demanda, con mayor razón si se toma en cuenta que esta fase procesal se suele posponer por mucho tiempo cuando se interponen excepciones dilatorias o bien recursos de nulidad, que lo que hacen es demorar el proceso.

---

<sup>13</sup> **Ibíd**, Pág. 326

Además, en el caso de lograrse la conciliación después de la contestación de la demanda, ésta debe tratar de obtenerse hasta antes de que haya sentencia firme en segunda instancia.

La conciliación puede producirse y de hecho así sucede en la realidad, entre el patrono y el trabajador, fuera del órgano jurisdiccional, pero habiéndose planteado ya la demanda, dando lugar a que se presente un desistimiento, por lo que es importante que los jueces exijan un documento que justifique que realmente se han pagado al trabajador las prestaciones reclamadas o bien se ha llegado a un arreglo entre las partes, sin perjuicio de las normas de derecho.

Tratando de obtener un concepto más amplio sobre la conciliación, expresa el Licenciado Chicas Hernández, consiste en un acuerdo de voluntades de quienes son parte en el mismo, por medio del cual directa o personalmente solucionan sus diferencias, evitando así un proceso en el que la sentencia que se profiera les pueda ser desfavorable y deje inconformes a los contendientes. La regulan los Artículos 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, y el Artículo 12 del Código de Trabajo, al indicar que “son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera”.



Existen varias características las cuales nos ayudan a comprender de una mejor manera la conciliación, citando al Profesor Manuel Alonso García establece las siguientes:

- La conciliación es un sistema de solución de conflictos, en este caso, de conflictos de trabajo, no se da, por tanto, si no hay conflicto, con independencia que sea real o aparente. La existencia del conflicto es condición sine qua non para que la conciliación se de.
- La intervención de las partes del conflicto es decisiva en la conciliación, no en el sentido en que lo es en los restantes sistemas, sino en cuanto que a ellas corresponde aceptar o no la solución, y por consiguiente, de manera muy directa, decidir la cuestión. El organismo conciliador la persona que actúa como tal en nombre propio o como órgano de la entidad a quien tal función se halla conferida, se limita únicamente a aproximar a las partes, a facilitar el acercamiento entre las mismas para que lleguen a un acuerdo y pongan fin así a sus diferencias, y con ello, al conflicto existente entre las mismas. Pero toda su aportación, su obra puede ser desconocida o rechazada por los sujetos interesados, que no se ponen de acuerdo, y en consecuencia, no se concilian.
- La función del conciliador como tercero es meramente aproximativa a veces, incluso, si se quiere, moderadora, pero en ningún caso ni decisoria ni de propuesta, bien que el desarrollo del sistema se presente a que, en la

práctica, la persona ante la cual tratan las partes de conciliarse formule propuestas o sugiera posibles causas de solución cuyo valor y eficacia quedarán fijados y determinados en cuanto las partes lo acepten como propios, no en cuanto hayan nacido del conciliador.

- Las partes en conflicto en la conciliación, como protagonistas directos del sistema, cuyos resultados dependen única y exclusivamente de su voluntad, operan ante el tercero conciliador, pero sin tomar en cuenta sus deseos o pretensiones o mejor, tomándolas en cuenta si se manifiestan en la medida en que decidan voluntariamente convertirlos en propios, incorporándolos así a sus propias formulaciones o impedimentos. La conciliación por tanto, implica un contraste de posiciones propias y recíprocas de las partes en conflicto. En cierto sentido, encierra algo de negociación, aunque no puede identificarse siempre con ella.

La mediación constituye también un procedimiento de resolución de conflictos flexibles y no vinculantes, en el cual un tercero neutral es decir, el mediador, facilita las negociaciones entre las partes para ayudarlas a llegar a un acuerdo.

En el procedimiento laboral, debe constituirse un tribunal de conciliación, que se encuentre conformado por representantes del sector de los patronos y de los trabajadores y cumplir los requisitos que establece la legislación al respecto.

### 1.3.3 El arbitraje

En cualquier conflicto colectivo de carácter económico social, el arbitraje procede cuando no fuera posible una conciliación o porque así lo ordena la ley. El tratadista Mario López Larrave, expone que “el arbitraje es el procedimiento por medio del cual cierta clase de controversias, conflictos colectivos de intereses y jurídicos íntimamente relacionados con éstos, se someten por disposición de un organismo que actúa como tercero, decisión que tiene eficacia vinculatoria para las partes y efectos eminentemente normativos”.<sup>14</sup>

Es así como existe el arbitraje voluntario, que procede cuando una o las dos partes manifiestan su voluntad de someter su conflicto a un tercero. El obligatorio o forzoso denominado también compulsivo, es cuando el Estado lo impone prescindiendo de la voluntad de las partes en el conflicto, en virtud de que las partes no han podido resolver su conflicto o divergencia por las diferentes vías y el Estado tiene la obligación de resguardar el derecho y la justicia para todas las partes, en beneficio de la paz social.

El Artículo 397 del Código de Trabajo al referirse a la procedencia del arbitraje, regula lo siguiente: “El arbitraje procede: 1) Potestativamente: a) Cuando las partes así lo acuerden, antes o inmediatamente después del trámite de conciliación; y b) Cuando las partes así lo convengan, una vez se hayan ido a la huelga o al paro, calificados de

---

<sup>14</sup> López Larrave, Mario. **Derecho procesal del trabajo**. Pág. 23

legales. 2) Obligatoriamente: a) En los casos en que, una vez calificados como legal la huelga o el paro, transcurra el término correspondiente sin que se hayan realizado; b) En los casos previstos en los incisos a) y d) del Artículo 243 de este Código; y c) En el caso de que solicitada la calificación de legalidad o ilegalidad de huelga, una vez agotado el trámite de conciliación, no se llenare el requisito a que alude el inciso c) del Artículo 241 de este Código y siempre que el número de trabajadores que apoyen el conflicto constituya por lo menos mayoría absoluta del total de laborantes que trabajen en la empresa o centros de labores de que se trate (esta norma fue reformada por medio del Decreto legislativo 13-2001 y 18-2001 del Congreso de la República). En el caso del inciso b) del arbitraje potestativo, las partes, al acordarlo, deben reanudar los trabajos que se hubieren suspendido y someter a la consideración del respectivo Tribunal de Arbitraje la resolución del conflicto. La reanudación de labores se hará en las mismas o mejores condiciones vigentes en el momento en que ocurrió la suspensión. Este extremo debe comprobarse ante el tribunal que corresponda mediante declaración suscrita por ambas partes, pudiendo el juez, si lo considera conveniente, ordenar por los medios pertinentes su comprobación.”

El arbitraje obligatorio surge con ocasión de que el proceso de negociación y de conciliación entablado ante el tribunal respectivo, no ha tenido éxito y no se ha podido concretizar en los acuerdos respectivos de negociación del pacto colectivo y necesariamente obliga a que se pase a otra fase de esa misma negociación, evitando a toda costa de que se suspendan en definitiva o causar un mal mayor en cuanto a la actividad laboral que realiza la empresa, principalmente aquella que presta un servicio esencial a la comunidad.

El Artículo 398 del citado código en el último párrafo indica: “...En los casos de arbitraje obligatorio, el juez convocará a las partes y levantará una acta que contenga los requisitos enumerados en el párrafo anterior.” Posteriormente a ello, deberá conformarse el Tribunal de Arbitraje, en donde se expondrán los puntos de conflictos de ambas partes, patronal y trabajadora, el tribunal está en facultad de requerir dictámenes de expertos y hacer las diligencias que considere necesarias para estimar la realidad y concreción de las peticiones planteadas y su viabilidad de conciliación o acuerdo. Este tribunal debe emitir una sentencia, que es apelable dentro del los tres días siguientes de notificado el fallo a las partes, y la que conocerá es la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, quedando firme la misma es obligatoria para las partes que en ella se determine, el cual no debe ser inferior a un año. Pareciera ser que la sentencia arbitral entonces, surte los efectos de un acto colectivo de condiciones de trabajo.

## **1.4 Mecanismos de autodefensa**

### **1.4.1 La huelga**

La huelga es definida en el Artículo 239 del Código de Trabajo en la forma siguiente: “Huelga legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece el Artículo 241, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo. Los tribunales

comunes deben sancionar de conformidad con la ley, todo acto de coacción o de violencia que se ejecute con ocasión de una huelga, contra personas o propiedades.”

#### **1.4.2 El paro**

El paro legal lo regula el Artículo 245 del Código de Trabajo y establece que “Paro legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo, ordenados y mantenidos por uno o más patronos, en forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender frente a sus trabajadores los intereses económicos que sean propios de ellos, en su caso, comunes a los mismos. El paro legal implica siempre el cierre total de la o las empresas en que se declare.”

## **CAPÍTULO II**

### **2. El reglamento interior de trabajo**

#### **2.1. Aspectos doctrinarios**

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

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

Para el autor español Alfredo J. Ruprecht, el reglamento Interior de trabajo, forma parte del Derecho Colectivo de Trabajo, sea cual fuere su origen, está destinado a reglar las relaciones y actividades de todo el personal, de manera que comparte el mismo carácter que una convención colectiva de trabajo, aunque sus fines sean otros. Su contenido es realmente colectivo, no interesando si emana de un acto unilateral o no del empresario. Además, es una fuente del Derecho de Trabajo.<sup>15</sup>

El autor Rouast-Durand, citado en la obra de Ruprecht, considera que el reglamento interior de trabajo figura en la introducción entre las fuentes del Derecho Laboral y en la organización social de la empresa como poder legislativo del empleador.<sup>16</sup>

Los tratadistas Camerlynck-Lyon-Caen, manifiestan que puede ser considerado como fuente especial del Derecho Laboral si es el producto de la elaboración en común

---

<sup>15</sup> Ruprecht, Alfredo J. **Derecho de trabajo**. Pág. 258

<sup>16</sup> Ruprecht, Alfredo J. **Ob. Cit**: Pág. 258 y 259

del empresario y sus trabajadores; cuando es el fruto de la voluntad unilateral del empleador, entonces nunca podrá ser estimado como tal fuente.<sup>17</sup>

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

## 2.2. **Antecedentes históricos**

El nacimiento a la vida jurídica del reglamento interior de trabajo se remonta a la Revolución Industrial, tuvo su origen en la época del maquinismo durante la cual la producción manual fue aumentando de manera considerable lo que generó la mecanización de la producción, dando lugar a que se tuviera que emitir las órdenes por medio de cartelones a la vista de todos los trabajadores, pues era imposible hacerlo personalmente, por lo que se distaron disposiciones de diferente índole para la organización y formas de producción de una fábrica.

Inglaterra fue la cuna de la Revolución Industrial, y uno de los aspectos principales que dieron inicio al “Reglamento de Fábrica” como se le denomina en esa época, fue que en

---

<sup>17</sup> **Ibíd.**



cada fábrica en la entrada se colocaban cartelones que contenían las normas de la empresa para el desarrollo del trabajo que debía realizar cada obrero.

En esta etapa surge el reglamento interior de trabajo como resultado de una necesidad técnica, la empresa se desarrolla, llega a la industrialización y con indicaciones expresas y permanentes ya impresas en cada sección de la misma; se utilizan más máquinas, materias primas de empleo delicado, creándose las normas adecuadas al manejo de las mismas, de seguridad e higiene.

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

El reglamento de empresa, como lo denomina Ruprecht, cuenta con importantes antecedentes. Las ordenaciones gremiales son un remoto precedente del actual reglamento, con todas las salvedades, pero que en lo fundamental, el sentido es análogo. Los empleadores, a semejanza de los señores de la edad media, se habían arrogado el derecho de legislar y de juzgar a sus trabajadores sin más título que ser los

dueños del establecimiento donde éstos cumplían sus tareas e imponían sanciones, penas, cesantías y toda clase de castigos; era un verdadero código penal aplicado a los trabajadores. Estos abusos y la evolución del Derecho de Trabajo en el sentido de la dignificación del trabajo humano, hicieron que el reglamento de empresa fuera perdiendo su carácter penal y se convirtiera en lo que debía ser: una reglamentación de las condiciones en que deben cumplir las tareas en el establecimiento. El Estado y las fuerzas sindicales fueron los principales factores de la evolución del contenido del reglamento, llevándolo a los límites y alcance que tiene actualmente.

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

### **2.3. Conceptos y denominaciones**

A continuación se citan algunos conceptos que diversos autores han escrito acerca de lo que debe entenderse por reglamento interior de trabajo:

Alfredo J. Ruprecht, define el reglamento de empresa como: “El conjunto sistemático de normas laborales dictadas por el empresario, con o sin intervención de los trabajadores, para el ordenamiento del régimen interior de un establecimiento.”<sup>18</sup>

Para Guillermo Cabanellas, el reglamento interno de trabajo es “El conjunto de disposiciones, que dictadas por el empresario unilateralmente o de acuerdo con los trabajadores a su servicio y con intervención de la autoridad estatal o sin ella, contiene las normas necesarias para el desenvolvimiento efectivo de la prestación laboral al fijar las líneas generales de los servicios laborales y el modo de ejecutar las tareas”.<sup>19</sup> Este autor agrega que no está de acuerdo que el reglamento de trabajo incluya un sistema de sanciones aplicables para el caso de incumplimiento, pues afirma que la naturaleza del reglamento no es la de constituir un código punitivo dictado por una de las partes, sino, coordinar reglas de carácter técnico cuyo objetivo es la prestación efectiva del trabajo por parte de los trabajadores.

El Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales de Manuel Ossorio, establece como reglamento “Toda instrucción escrita destinada a regir una institución o a organizar un servicio o actividad. La disposición metódica y de cierta amplitud que, sobre una materia y a falta de la ley o para complementarla, dicta el poder

---

<sup>18</sup> Ruprecht, Alfredo J. **Ob. Cit.** Pág. 264

<sup>19</sup> Cabanellas, Guillermo. **Derecho laboral normativo.** Pág. 466.

administrativo. Según la autoridad de decreto, ordenanza, orden o bando”.<sup>20</sup> Así también establece que “toda norma reguladora de las condiciones en la que se ha de desempeñar un determinado trabajo, constituye una reglamentación del mismo, ya provenga de una disposición legal, de un convenio colectivo, de un estatuto. Pero en general, con la denominación del epígrafe, se hace alusión a los llamados reglamentos de taller, de empresa, interiores de trabajo o interiores de taller, los cuales algunas veces son determinados por la voluntad patronal dentro de las cauces que la ley permite, y otras por acuerdo entre los patronos y los representantes o delegados de los propios trabajadores”.<sup>21</sup>

Los reglamentos interiores de trabajo pueden considerarse en igual o similar circunstancia de la forma en que se encuentran los reglamentos administrativos, pues, ambos establecen un conjunto de disposiciones obligatorias para las partes en el desarrollo de una actividad o trabajo, en un establecimiento, empresa o institución.

Para el Derecho de Trabajo es aquel que es elaborado por las partes, en la mayoría de los casos, por los patronos y que norma derechos u obligaciones sustantivas para el mejor cumplimiento de las normas laborales concretamente, para el desarrollo de los trabajos en una empresa, institución o establecimiento, por ello, constituye un acto reglado que norma leyes generales y ordinarias.

---

<sup>20</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencia jurídicas políticas y sociales**. Pág. 345

<sup>21</sup> **Ibíd.**

Al reglamento interior de trabajo se le ha conocido con diversas denominaciones, como consecuencia de los usos y prácticas laborales de cada país; las más empleadas son: “Reglamento de Taller”, “Reglamento de Empresa”, “Reglamento de Trabajo”, “Reglamento de Fábrica”, “Reglamento Interno”, “Reglamento Interior de Trabajo”, “Reglamento Interno de Trabajo” o “Reglamento Interior”.

La de uso más generalizado y que recomienda por su denominación más expresiva, el autor Guillermo Cabanellas,<sup>22</sup> es la de “Reglamento Interno de Trabajo”. La mayor parte de los países latinoamericanos, tal como el Código de Trabajo de Costa Rica, Panamá, México, lo denominan igualmente. El Código de Trabajo chileno adopta una denominación diferente a las mencionadas, al denominarlo “Reglamento Interno de orden, higiene y seguridad en las faenas”.

Todas las denominaciones antes indicadas, tienen idéntico fin al nombrar al reglamento interior de trabajo, aunque las empleen indistintamente; el ámbito de aplicación del reglamento interior de trabajo es general, ya sea que se trate de un taller, una empresa, o establecimiento de cualquier índole.

#### **2.4. Naturaleza jurídica**

---

<sup>22</sup> Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 458

Varias son las teorías que se han elaborado para determinar la naturaleza jurídica del reglamento interior de trabajo, pues no existe una definición unánime sobre el contenido del reglamento interior de trabajo, ni sobre cuáles son los fines que se propone alcanzar, proviniendo esto de las causas y motivos de su origen.

Dos son las principales teorías que han querido explicar la naturaleza jurídica de dicho reglamento, siendo éstas la Teoría Contractual y la Teoría Legal o Reglamentaria, las que desarrollaremos a continuación.

- *Teoría Contractual:*

Es también llamada Teoría Civilista, la cual consideraba que el reglamento interior de trabajo no era más que un contrato en el que había consentimiento tácito de los laborantes, quienes cuando entran a trabajar a la empresa, tenían que admitir o aceptar las normas y disposiciones dictadas unilateralmente por el patrono. De acuerdo con esta teoría, el reglamento es la base de un contrato más o menos tácito, entre el patrono, que es quien lo formula y el trabajador, que lo acepta por virtud de su ingreso a la empresa.

Posteriormente surgió la Teoría del contrato de Adhesión, la que resultó como un esfuerzo más de los contractualistas para superar las críticas que había sufrido la teoría anterior en que basaron la naturaleza jurídica del reglamento interior de trabajo; una nueva modalidad de los contratos en que no existe igualdad en las partes, una, un simple particular, frente a otra de gran potencia económica (compañías industriales, o de servicios públicos o el

Estado); no puede hablarse de consentimiento, ocurre que a veces no se conocen las partes ya que la más fuerte hace la ley y la impone a la más débil; concluyéndose que no es un contrato, sino figuran como actos de adhesión.

- *Teoría Legal o Estatutaria:*

Es la teoría que apoyan la mayoría de los tratadistas, denominada también Reglamentaria, por tenerla como de carácter normativo unilateral; consecuencia de una potestad legislativa del patrono.

En la doctrina francesa se afirma que la relación del patrono con el trabajador ha dejado de ser situación contractual y subjetiva para convertirse en una relación “reglamentaria objetiva”; toma al reglamento interior de trabajo como regla general y permanente, formulada unilateralmente por el principal de la empresa, emana el reglamento de un verdadero poder legislativo del patrono.

## **2.5. Definición legal**

El Artículo 57 del Código de Trabajo establece que “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. No es necesario incluir en el reglamento las disposiciones contenidas en la ley.”

## **2.6. Contenido**

Entre las principales disposiciones que debe normar un reglamento, se encuentran:

- Disposiciones preparatorias de las actividades de la empresa o establecimiento.
- Normas relacionadas con las jornadas de trabajo.
- Principios relacionados con los salarios.
- Medidas de seguridad y salud social.
- Permisos, licencias, etc.
- Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación, etc.

En general, lo que al respecto establece el Artículo 60 del Código de Trabajo, el cual regula 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 en general, todas aquellas otras que se estimen necesarias para la conservación de la disciplina y el buen cuidado de los bienes de la empresa. Además, debe contener:

- a) Las horas de entrada y salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y el período de descanso durante la jornada;
- b) El lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;
- c) Los diversos tipos de salarios y las categorías de trabajo a que correspondan;
- d) El lugar, día y hora de pago;
- e) Las disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas.



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

f) La designación de las personas del establecimiento ante quienes deben presentarse las peticiones de mejoramiento o reclamos en general y la manera de formular unas y otros; y

g) Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de labores de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores y las normas de conducta, presentación y compostura personal que éstos deben guardar, según lo requiera la índole del trabajo.”

La ley es clara al establecer todos los derechos y obligaciones a que deben ajustarse patrono y trabajadores previendo todas las vicisitudes que pudieran surgir de la relación laboral, es obvio que al tener un reglamento de trabajo adecuado para cada empresa, el trabajo sería más efectivo, pues cada trabajador sabría sus funciones y horarios.

Sin embargo dar estricto cumplimiento a lo establecido en el Artículo 58 del Código de Trabajo, no es tarea fácil, ya que los patronos por ignorancia, desidia y conveniencia no elaboran el reglamento respectivo, teniendo en cuenta además que la ley no establece plazo para remitir el reglamento interior de trabajo a la Inspección General de Trabajo, situación que produce mucha inconformidad sobre todo en las

maquilas pues se trabaja forzadamente, no respetando tiempo de los alimentos ni de salidas.

## **2.7. Clases de reglamentos interiores de trabajo**

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

## **CAPÍTULO III**

### **3. La participación de la Inspección General de Trabajo en la elaboración del reglamento interior de trabajo**

#### **3.1. Aspectos legales**

De acuerdo a lo expuesto en el capítulo que antecede, el reglamento interior de trabajo forma parte importante en el desenvolvimiento y desarrollo organizativo o administrativo de una empresa o centro de trabajo, cuando ésta ocupe más de diez trabajadores en la producción a que se dedica.

En el caso concreto de Guatemala, podríamos considerar que se regula el reglamento interior de trabajo, pero que no se cumple o no se implementan realmente en las empresas, especialmente en empresas privadas del departamento de Escuintla, toda vez que pese a que se encuentra regulado del Artículo 57 al Artículo 60 del Código de Trabajo, éstos no son dados a conocer adecuadamente por la institución estatal encargada, en este caso la Inspección General de Trabajo, para producir los efectos deseados en el caso de los patronos o empleadores.

Podría considerarse también, de que el reglamento interior de trabajo, concebido como tal, no se cumple ni siquiera de forma parcial, si se estima que en muchos centros de trabajo o producción existen notas, avisos, costumbres e incluso hasta normas impuestas de manera empírica por parte de los patronos o bien de los intermediarios, como sucede con los encargados de personal, jefes de departamento o de sección,

etc., en el caso de que se establecen horarios para comida de determinados grupos de personas dentro de distintos sectores de la empresa o centro de trabajo, pero que no se encuentran conformados en un reglamento como legalmente debe hacerse, ello hace presumir, que en el caso de aviso o normas, o bien, costumbres de los empleadores o patronos, algunas de éstas llegan a tener un carácter violatorio a las leyes de trabajo y previsión social, respecto a las normas de seguridad e higiene, en la prevención de accidentes, etc., mismo que previo a su vigencia debe ser aprobado por la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tomando en consideración lo que regula el Artículo 59 del Código de Trabajo, cuando establece que este debe de ser aprobado previamente por la Inspección General de Trabajo, y que debe ser puesto en conocimiento de los trabajadores con quince días de anticipación a la fecha que va a comenzar en regir. Debe además cumplir con otros requisitos, como:

- Debe estar colocado en lugares visibles, adecuados.
- Debe estar redactado e impreso de manera que sea entendible para los trabajadores.
- De preferencia, suministrarse impreso en un folleto a cada uno de los trabajadores de la empresa de que se trate.
- Las disposiciones anteriores, deben observarse también cuando se pretenda modificar o derogar algunas normas que contenga el reglamento interior de trabajo.

Por su parte el Artículo 60 del Código de Trabajo describe el contenido del reglamento interior de trabajo, clasificando sus normas en la forma siguiente:

- Normas de carácter técnico y administrativas: necesarias para la buena marcha de la empresa.
  
- Normas relativas a higiene y seguridad en las labores: sirven como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar primeros auxilios en caso de accidente.
  
- Normas sobre la prestación de los servicios: comprenden las que regulan la hora de entrada y salida del trabajo, el tiempo destinado a las comidas, el período de descanso durante la jornada y el lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo.
  
- Normas sobre los salarios: determinan los tipos de salario, las categorías de trabajo a que corresponden y el lugar, día y hora de pago.
  
- Normas relativas a disposiciones disciplinarias: aquí regula ciertas limitaciones; 1) la multa, prohibiéndose descontar una suma alguna de dicho concepto del salario de los trabajadores; 2) suspensión del trabajo, esta sanción sin goce de salario no podrá decretarse por más de ocho días y deberá oírse al interesado y a los compañeros de trabajo que éste indique.

- Normas que contengan la designación de las personas del establecimiento ante quienes deben presentarse las peticiones del mejoramiento o reclamos en general y la manera de formular unas y otras.
- Normas especiales pertinentes a las diversas clases de labores, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores.
- En general todas aquellas normas que se estimen necesarias para la empresa, su organización, funcionamiento y naturaleza.

### **3.2. Estructura organizacional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social**

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es la institución que goza de mayor representatividad en el desenvolvimiento y ejecución de las normas laborales por parte del Estado. El Artículo 274 del Código de Trabajo al respecto indica: “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. Dicho Ministerio y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben coordinar su acción en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispone la Ley Orgánica de este último y sus reglamentos.”

De acuerdo a lo anterior puede estimarse que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es el órgano administrativo del Estado encargado de regular todo lo concerniente en la materia de trabajo.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se encuentra conformado por las siguientes dependencias:

- El Departamento Administrativo de Trabajo.
- Inspección General de Trabajo.
- Comisión Nacional del Salario.
- Dirección General del Trabajo.
- Las demás dependencias que determine el o los reglamentos que dicte el Organismo Ejecutivo.

### **3.3. La Inspección General de Trabajo**

La Inspección General de Trabajo es una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y se encuentra conformada por inspectores y trabajadores sociales, cuya función principal es velar porque patronos y trabajadores, cumplan con las leyes que regulan la relación de trabajo, constituyéndose además en un ente armonizador en la relación obrero-patronal, para solucionar los conflictos laborales que puedan surgir de la aplicación de las normas. Como lo establece el Artículo 278 del Código de Trabajo: “La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que

normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro. Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el inspector general de trabajo o por el subinspector general de trabajo, tienen carácter de título ejecutivo. En los asuntos que se tramiten ante las autoridades administrativas de trabajo, los interesados no necesitan la intervención de abogado, pero si se hicieran asesorar únicamente los abogados y los dirigentes sindicales podrán actuar como tales; en cuanto a estos últimos, sólo podrán asesorar a los miembros de sus respectivos sindicatos a que pertenezcan, circunstancia que acreditarán ante la dependencia respectiva y exclusivamente en asuntos cuya cuantía no exceda de trescientos quetzales.

Las disposiciones contenidas en el Artículo 323 rigen, también, para el caso de que los interesados se hagan representar en sus gestiones ante las autoridades administrativas de trabajo, pero la circunstancia de que miembros del personal de una empresa comparezcan a gestionar por ésta, se debe considerar como gestión directa del respectivo patrono.”

Así mismo, es por ello que tal como lo establece el Artículo 279 del Código de Trabajo: “La Inspección General de Trabajo tiene carácter de Asesoría Técnica del Ministerio respectivo y a este efecto debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias de aquél, los patronos o los trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.

La Inspección debe publicar en el órgano oficial del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o en su defecto en alguno de los diarios de mayor circulación en toda



la república, las consultas que evacúe o cualesquiera resoluciones que dicten las autoridades de Trabajo y Previsión Social, siempre que así lo juzgue conveniente, para que sirvan de guía u orientación en las materias respectivas.”

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

Además, 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 faltas de trabajo que denuncian los inspectores y trabajadores sociales y procurar por la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores.”

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

- Visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aún de la noche, si el trabajo se ejecuta durante ésta.
- Pueden examinar libros de salarios, de planillas o constancias de pago, siempre que se refieran a relaciones obrero patronales. En el caso de los libros de contabilidad podrán revisarse previamente autorización de tribunal competente de trabajo y previsión social.
- Siempre que encuentren resistencia injustificada, deben dar cuenta de lo sucedido al tribunal de trabajo y previsión social que corresponda, y en casos especiales, en los que su acción deba ser inmediata, pueden requerir, bajo su responsabilidad, el auxilio de las autoridades o agentes de policía, con el único fin de que no se les impida o no se les crean dificultades en el incumplimiento de sus deberes. En estos casos, están obligados a levantar acta circunstanciada, que firmarán las autoridades o agentes que intervengan.
- Pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que estos ofrezcan a los trabajadores, y muy particularmente, deben velar porque se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando cuenta inmediata a la autoridad competente, en caso de que no sean atendidas sus observaciones, pudiendo en caso de un peligro inminente para la salud o la seguridad de los trabajadores, ordenar la adopción de medidas de aplicación inmediata.

- Deben intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre patronos y trabajadores solo entre aquéllos o solo entre éstos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, si ya se han suscitado, asimismo, podrán interrogar al personal de la empresa sin la presencia del patrono ni de testigos sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales.
  
- Pueden tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de ordenar su análisis, siempre que se notifique al patrono o a su representante que las sustancias o materiales han sido tomados con el propósito de comprobar la estricta observancia de las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo, reglamentos y demás leyes de trabajo y previsión social.
  
- Debe exigir la colocación de avisos que indiquen las disposiciones legales.
  
- Deben colaborar en todo momento con las autoridades de trabajo.
  
- Gozan de franquicia telegráfica, telefónica y postal, cuando tengan que comunicarse en casos urgentes y en asuntos propios de su cargo, con sus superiores, con las autoridades de policía o con los tribunales de Trabajo y Previsión Social.

- Las actas que levanten, tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad.
  
- Siempre que divulguen los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas, que revelen secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento en razón de su cometido, que asienten hechos falsos en las actas que levanten o en los informes que rindan, que acepten dádivas de los patronos o de los trabajadores o de los sindicatos, que se extralimiten en el desempeño de sus funciones o que en alguna otra forma violen gravemente los deberes de su cargo, deben ser destituidos de inmediato, sin perjuicio de las demás responsabilidades penales, civiles o de otro orden que les correspondan. En lo relativo a la divulgación de los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas y de los secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento, la prohibición a que se refiere el párrafo anterior, subsiste aún después de haber dejado el servicio.
  
- Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el inspector o trabajador social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que le fije se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención, levantará acta haciendo constar que no se cumplió, procediendo a hacer la denuncia correspondiente a los tribunales respectivos para la imposición de la sanción a imponer, y en los casos que no ameriten prevención, hará la denuncia de inmediato. En cuanto a esto último, conviene hacer notar

que con las reformas contenidas en el Decreto 13-2001 y 18-2001 del Congreso de la República, la Inspección General de Trabajo es la facultada para dar inicio al procedimiento para la imposición de una sanción, en caso de la comisión de faltas a las leyes de trabajo y previsión social.

Además de todo lo anterior el Manual del Inspector de Trabajo establece las funciones de éste siendo las siguientes las más importantes:

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

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

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

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

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

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

- a) Levantar acta para dejar constancia del incumplimiento a la prevención.
  
- b) Proceder a la denuncia ante un tribunal del orden laboral con el objeto de que se aplique la sanción que corresponda.

Procedimiento a seguir en la aprobación de reglamentos interiores de trabajo. (Arto. 57, 58, 59 y 60 del Código de Trabajo).

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

- a) El interesado deberá librar un oficio donde se solicite la aprobación de su reglamento interior de trabajo. A dicho oficio se debe adjuntar el original del "proyecto de reglamento interior de trabajo" con 2 copias.

Este último juego (original y 2 copias del reglamento) deben ser numerados en cada una de sus hojas en su forma correlativa.

- b) Recibida la solicitud se debe cursar la misma, con sus copias, a la sección de reglamentos, quien se encargará de su revisión para su posterior aprobación.

- c) en su revisión se debe de observar lo siguiente:

- c.1. Las condiciones mínimas que debe prever el reglamento son las contempladas en el artículo 60 del Código de Trabajo.

- c.2. Dicho reglamento es un conjunto de normas elaboradas por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos, contratos vigentes y costumbre. En tal sentido dicho reglamento jamás podrá violar o vulnerar tales disposiciones.

- d) Una vez revisado y establecido que dicho reglamento se ha elaborado de conformidad con la ley el Inspector General o a la Sub-Inspectoría que corresponda debe dictar la resolución aprobando el citado reglamento. En el caso de que el proyecto de reglamento presentare algunas violaciones legales o en su defecto necesitare aclaraciones, se debe de entregar el mismo al patrono para que lo modifique o reforme. Una vez reformado o modificado el reglamento, se debe proceder conforme lo establecido en este mismo numeral.



- e) Dictada la resolución aprobando el reglamento, se debe designar a un Inspector de Trabajo para que, mediante acta, ponga en conocimiento del patrono y de los trabajadores el citado reglamento, último que entrará en vigor 15 días después a la fecha en que va a comenzar a regir.
  
- f) Una vez notificada la resolución, el inspector designado al caso debe obligar al patrono a efecto de que coloque, por lo menos en 2 de los sitios más visibles del lugar o centro de trabajo, el citado reglamento o en su defecto y si así lo desea el empleador, suministrar en forma impresa el citado reglamento a todos sus trabajadores.

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

## **CAPÍTULO IV**

### **4. La inexistencia de reglamentos interiores de trabajo en empresas privadas del departamento de Escuintla y sus repercusiones en las relaciones laborales**

#### **4.1. Consideraciones**

Es importante hacer notar que la inexistencia de reglamentos interiores de trabajo en empresas privadas del departamento de Escuintla provoca una marcada inseguridad jurídica debido a que los trabajadores no tienen un instrumento por el cual regir la ejecución del trabajo o la prestación de sus servicios.

Así también constituye una de las principales razones de la inexistencia de reglamentos interiores de trabajo en empresas privadas del departamento de Escuintla, el incumplimiento de las funciones que legalmente le corresponden a la Inspección General de Trabajo, tanto en los procedimientos legales que existen para la institución de los mismos, como su papel activo en la sanción a los patronos que incumplan con este precepto legal, además las inspecciones que deben realizar no se hacen con la frecuencia ni la convicción suficiente para detectar este tipo de problemas que ponen en riesgo la producción y el desarrollo de las relaciones laborales.

#### **4.2 Presentación del trabajo de campo**

Se realizó un trabajo de campo que llenara las expectativas, tanto del sector

obrero-laboral, como el sector patronal, así mismo, se trató de sondear algunas estadísticas de la Inspección General de Trabajo, lamentablemente tuvimos mayor acceso a trabajadores y representantes de patronos por lo que se redujo a las preguntas que a continuación se presentan con sus gráficas y más adelante el análisis respectivo de las respuestas obtenidas.

### **4.3 Análisis de los resultados**

#### **Cuadro estadístico No. 1**

**Pregunta: ¿Sabe usted qué es un reglamento interior de trabajo?**

Respuesta:	Cantidad
Sí	17
No	3
Total	20

Fuente: Investigación de campo. Julio de 2005

La mayoría de los encuestados tienen conocimiento de la regulación y existencia de un reglamento interior de trabajo, o han escuchado en que consiste y para que sirve, lo que nos demuestra que si saben que se deben reglamentar las relaciones laborales.

#### **Cuadro estadístico No. 2**

**Pregunta: ¿Sabe usted qué contiene un reglamento interior de trabajo?**

Respuesta:	Cantidad
Sí	3
No	16
Poco	1
Total	20

Fuente: Investigación de campo. Julio de 2005

En contra posición a las respuestas de la pregunta anterior, sí saben que es un reglamento interior de trabajo pero no así su contenido y que reglas son las que deben de plasmarse, porque nunca han visto uno al momento de iniciar una relación laboral, o no se les informa de que existe uno, haciendo insegura la prestación de servicios.

### **Cuadro estadístico No. 3**

**Pregunta: ¿En los lugares en donde usted ha trabajado existen reglamentos interiores de trabajo?**

Respuesta:	Cantidad
Sí	1
No	15
No Sabe	4
Total:	20

Fuente: Investigación de campo. Julio de 2005

De la muestra tomada, solamente una persona contesta que alguno de los lugares en donde ha trabajado existe reglamento interior de trabajo lo que pone de manifiesto, que no existe y los patronos incumplen así con las leyes laborales, o que existiendo nunca se les pone a la vista, no estando enterados los trabajadores bajo que marco legal prestarán los servicios.

#### **Cuadro estadístico No. 4**

**Pregunta: ¿Considera usted importante el reglamento interior de trabajo en un centro de trabajo?**

Respuesta:	Cantidad
Sí	7
No	2
No Sabe	11
Total:	20

Fuente: Investigación de campo. Julio de 2005

Por desconocimiento de las leyes laborales, que informan lo que debe contener un reglamento interior de trabajo, no saben de la importancia de que esta revestido éste, ya que prácticamente es el marco legal en el que van a ejecutar un trabajo.

#### **Cuadro estadístico No. 5**

**Pregunta: ¿Qué consecuencias considera usted que tiene para el trabajador la inexistencia de reglamentos interiores de trabajo?**

Respuesta:	Cantidad
Inseguridad Jurídica	5
No se Previenen Accidentes de Trabajo	7
No Sabe	8
Otra	0
Total:	20

Fuente: Investigación de campo. Julio de 2005

Las respuestas de los entrevistados deja de manifiesto, en su mayoría, el desconocimiento de lo que establecen las leyes laborales, haciendo notar que consideran un marco legal inseguro en la ejecución de su trabajo la inexistencia de un reglamento.

### **Cuadro estadístico No. 6**

**Pregunta: ¿Cree usted que existe suficiente información sobre los reglamentos interiores de trabajo?**

Respuesta:	Cantidad
Sí	3
No	9
No Sabe	8
Total:	20

Fuente: Investigación de campo. Julio de 2005

La mayoría coincide en que no existe información sobre los reglamentos interiores de trabajo, haciendo así difícil la prestación de servicios, pero igual se realizan las labores por la necesidad existente.

### **Cuadro estadístico No. 7**

**Pregunta: ¿Cree usted que los patronos ignoran la obligación de implementar un reglamento interior de trabajo según la ley?**

Respuesta:	Cantidad
Sí	2
No	7
No Sabe	11

Total: 20

Fuente: Investigación de campo. Julio de 2005.

Un buen porcentaje de los entrevistados ignoran si los patronos tienen el conocimiento legal suficiente para saber de la obligación, cuando corresponde, de implementar los reglamentos interiores de trabajo.

### **Cuadro estadístico No. 8**

**Pregunta: ¿Sabe usted cuál es la función de la Inspección General de Trabajo en la realización de un reglamento interior de trabajo?**

Respuesta:	Cantidad
Sí	1
No	15
No Sabe	4
Total:	20

Fuente: Investigación de campo. Julio de 2,005.

Debido a la poca divulgación de las funciones que debe realizar la Inspección General de Trabajo, no están enterados de su intervención en todo el proceso de implementación de un reglamento interior de trabajo.

### **Cuadro estadístico No. 9**

**Pregunta: ¿Existen visitas frecuentes de la Inspección General de Trabajo al lugar donde labora?**

Respuesta:	Cantidad
Sí	1
No	14
No Sabe	5
Total:	20

Fuente: Investigación de campo. Julio de 2,005

El presente cuadro revela la poca actuación de las autoridades de trabajo en el departamento de Escuintla, ya que ni siquiera llegan con frecuencia a inspeccionar si se cumplen con todos los extremos que las leyes laborales establecen en la ejecución del trabajo.

### **Cuadro estadístico No. 10**

**Pregunta: ¿Considera usted que la Inspección General de Trabajo cumple con las atribuciones y obligaciones que la ley le otorga?**

Respuesta:	Cantidad
Sí	1
No	12
No Sabe	7
Total:	20

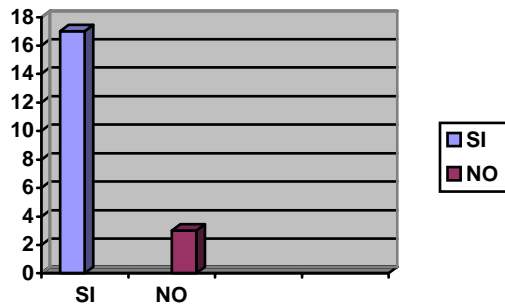
Fuente: Investigación de campo. Julio de 2,005

Si no saben cual es el actuar de las autoridades de trabajo, este cuadro pone de manifiesto que no cumplen con las funciones que le corresponde.



#### 4.4 Gráficas

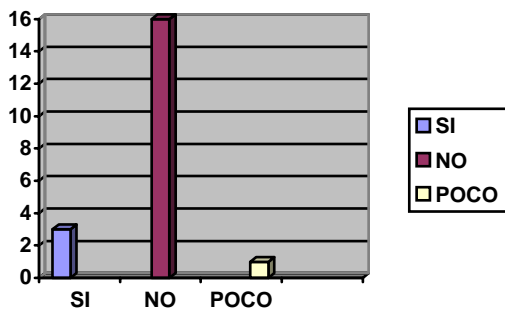
1. ¿Sabe usted qué es un reglamento interior de trabajo?



**SÍ = 17**

**NO = 3**

2. ¿Sabe usted qué contiene un reglamento interior de trabajo?

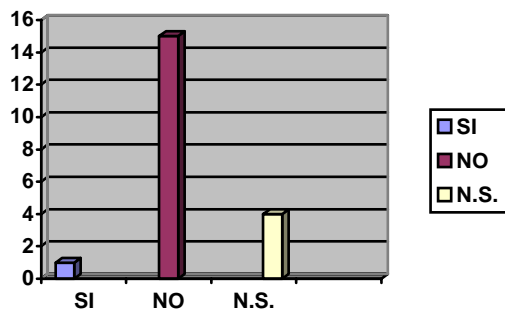


**SÍ = 3**

**NO = 16**

**POCO = 1**

3. ¿En los lugares en donde usted ha trabajado existen reglamentos interiores de trabajo?

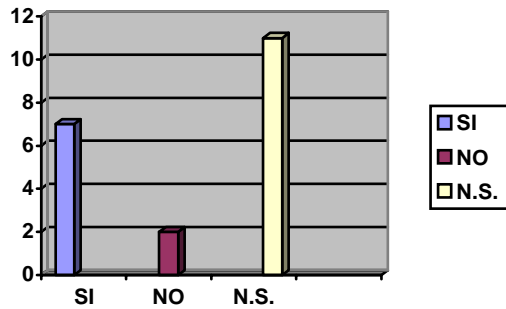


**SÍ = 1**

**NO = 15**

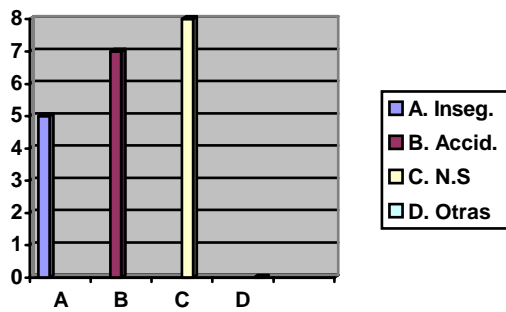
**NO SABE = 4**

4. ¿Considera usted importante el reglamento interior de trabajo en un centro de trabajo?



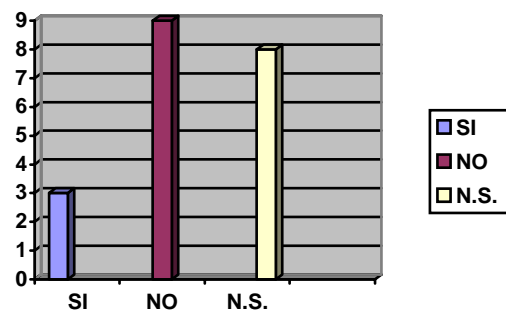
**SÍ = 7**  
**NO = 2**  
**NO SABE = 11**

5. ¿Qué consecuencias considera usted que tiene para el trabajador la inexistencia de reglamentos interiores de trabajo?



**A. INSEGURIDAD JURÍDICA = 5**  
**B. NO SE PREVIENEN ACCID. DE TRABAJO = 7**  
**C. NO SABE = 8**  
**D. OTRAS: 0**

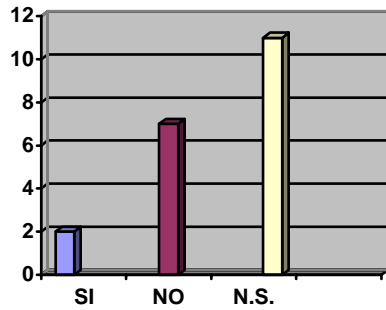
6. ¿Cree usted que existe suficiente información sobre los reglamentos interiores de trabajo?



**SÍ = 3**  
**NO = 9**

**NO SABE = 8**

7. ¿Cree usted que los patronos ignoran la obligación de implementar un reglamento interior de trabajo según la ley?

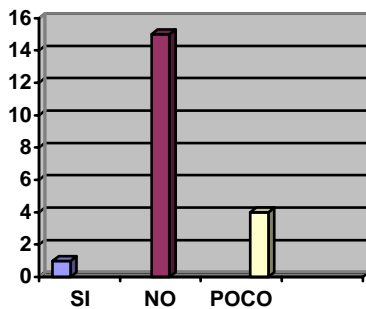


**SÍ = 2**

**NO = 7**

**NO SABE = 11**

8. ¿Sabe usted cuál es la función de la Inspección General de Trabajo en la realización de un reglamento interior de trabajo?

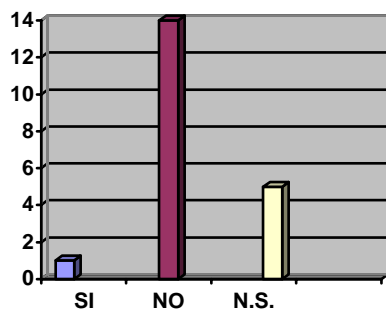


**SÍ = 1**

**NO = 15**

**POCO = 4**

9. ¿Existen visitas frecuentes de la Inspección General de Trabajo al lugar donde labora?

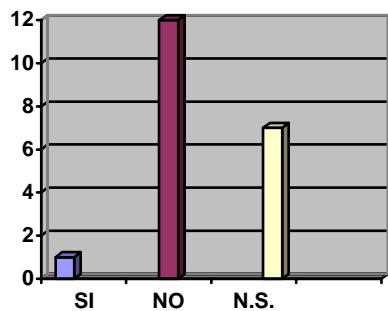


**SÍ = 1**

**NO = 14**

**NO SABE = 5**

10. ¿Considera usted que la Inspección General de Trabajo cumple con las atribuciones y obligaciones que la ley le otorga?



**SÍ = 1**

**NO = 12**

**NO SABE = 7**





## CONCLUSIONES

1. El Derecho Colectivo de Trabajo es un conjunto de normas jurídicas, instituciones y principios que reglamentan las relaciones que se dan entre patronos y trabajadores, como consecuencia de la asociación; o bien, agrupación de trabajadores o de patronos, y que conforman una serie de instituciones que le son propias. Es fortalecido por agrupaciones de patronos y trabajadores, conformadas en sindicatos y derivado de estas instituciones se conforma toda una serie de normas que se plasman en leyes ordinarias, teniendo su mayor expresión en el Código de Trabajo, y otras, que siendo especiales, amplían dicho cuerpo legal.
2. Dentro de las instituciones del Derecho Colectivo de Trabajo destaca el reglamento interior de trabajo, conformado por una serie de normas ordinarias, pactos colectivos, contratos y convenios que regulan las actividades laborales que tienen lugar en un centro de trabajo, fundamentado en aspectos relacionados con la prestación de servicios, los horarios en que ésta se realiza, y todo aquello que constituye el buen desempeño en la producción y relación de trabajo.
3. La Inspección General de Trabajo debe cumplir un papel fundamental para el cumplimiento, en general, de las leyes y principios que forman el Derecho de Trabajo, ya que, de no hacerlo, se desnaturaliza su función como ente rector y

vigilante de tal cumplimiento legal y su funcionalidad para una mejor relación obrero-patronal.

4. Que en consecuencia del desarrollo del trabajo realizado se ha podido establecer que existe poco conocimiento por parte de todas las personas en cuanto a la obligación legal, en los casos señalados específicamente, de crear un reglamento interior de trabajo; lo cual se debe tanto al desconocimiento, como poco interés de la parte patronal de crear un cuerpo disciplinario para regir sus relaciones laborales, por lo que es necesaria la intervención activa de las autoridades de trabajo, específicamente la inspección General de Trabajo, en las sanciones correspondientes y así velar por el buen funcionamiento de las labores.
5. Con las estadísticas suministradas en el desarrollo del trabajo de campo se puede establecer un abundante desconocimiento de las leyes laborales, así como la poca o nula existencia de control por parte de las autoridades de trabajo para hacer cumplir, por imperativo legal, la creación de reglamentos interiores de trabajo en las empresas privadas de Escuintla. Se pudo constatar, de acuerdo a las personas encuestadas, que en los lugares en donde laboran no existen reglamentos interiores de trabajo, por lo que es lógico también que desconocen cual es o debería ser su contenido.
6. Los reglamentos interiores de trabajo son fundamentales en las relaciones laborales, por lo que su inexistencia constituye un fuerte atentado en contra de



la seguridad jurídica, tanto de los trabajadores por no contar con el marco legal adecuado para la prestación de servicios, como para los patronos que no cuentan con un instrumento eficaz para disciplinar las relaciones de trabajo.



## RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Inspección General de Trabajo debe realizar una mayor divulgación, para que tanto trabajadores, como patronos, tengan conocimiento de lo mínimo que las leyes laborales mandan para regular las relaciones de trabajo y específicamente lo importante que son los reglamentos interiores de trabajo para un mejor funcionamiento en los diferentes centros de trabajo, así como la obligación de los patronos de realizar uno cuando por imperativo legal se debe de hacer; lo que se relaciona con el cumplimiento de su función, como entes rectores del buen cumplimiento del Código de Trabajo.
2. Es importante, el cumplimiento que deben hacer los Inspectores de Trabajo de sus funciones, no solo en el establecimiento de sanciones fuertes, sino su funcionalidad, o sea la imposiciones de dichas medidas disciplinarias, haciendo cumplir sus disposiciones, sujetando a dichas normas el actuar de los patronos cuando no cumplen con la creación de los reglamentos interiores de trabajo en las empresas privadas cuando legalmente se debe de hacer; así como llevar un registro eficiente, coherente y sobre todo real de las empresas que funcionan y cumplen los requisitos legales para crear un reglamento interior de trabajo, velando no solo por su cumplimiento, sino también, por la inviolabilidad a los derechos mínimos en la relación de trabajo en los mismos, revistiendo de positividad las disposiciones legales.

3. Es importante que el Congreso de la República reforme el Código de Trabajo, en el sentido de regular un plazo claro para que el patrono remita el reglamento interior de trabajo a la Inspección General de Trabajo, ya que solo establece plazo para darlo a conocer a trabajadores antes de comenzar a regir.
  
4. Es fundamental que los patronos se informen adecuadamente sobre el contenido de los reglamentos interiores de trabajo, cuando corresponde realizarlos y todas las disposiciones legales que se relacionan con éste, para proporcionar un marco legal seguro a sus trabajadores; así mismo, los trabajadores deben exigir, en las empresas donde laboran, que se pongan a la vista las disposiciones que rigen la prestación de sus servicios.

## BIBLIOGRAFÍA

ALONSO GARCÍA, Manuel. **Derecho procesal del trabajo**. Ed. Heliasta, Barcelona, España, 1963.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo de trabajo**. Litografía Orion, Diciembre, 1998.

CABANELLAS, Guillermo. **Derecho laboral normativo**. Ed. Heliasta, Buenos Aires, Argentina. 1979.

**Diccionario de la lengua española**. Ed. Sopena, S.A. 10ma. ed.; Madrid, España. 1970

DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. Ed. Porrúa, S.A. 5ta. ed.; México, 1968.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Derecho procesal del trabajo**. Ed. Triallas, México, 1981.

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

KOTROSCHIN, Ernesto. **Instituciones del derecho de trabajo**. Ed. Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1984.

### Legislación:

**Constitución Política de la República de Guatemala**. Asamblea Nacional Constituyente promulgada en 1986.

**Código de Trabajo**. Congreso de la República, Decreto número 330, Mayo, 1947, Reformado por el Decreto Número 1441, abril, 1961.