

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



**ANÁLISIS DE LA PARTICIPACIÓN DE LA PARTE
TRABAJADORA EN LA ELABORACIÓN DEL
REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO**

ANA PORFIRIA MARTÍNEZ GÓMEZ

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2006.

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

**ANÁLISIS DE LA PARTICIPACIÓN DE LA PARTE TRABAJADORA
EN LA ELABORACIÓN DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ANA PORFIRIA MARTÍNEZ GÓMEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

v los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, octubre de 2006.



**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. César Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV: Br. José Domingo Rodríguez Marroquín
VOCAL V: Br. Edgar Alfredo Valdez López
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortíz Orellana.

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

PRESIDENTA: Licda. Berta Ortiz Robles.
VOCAL: Lic. Roberto Echeverría.
SECRETARIO: Lic. Hector Leonel Mazariegos.

Segunda Fase:

PRESIDENTE: Lic. Ronan Roca Menéndez
VOCAL: Licda. Eloisa Mazariegos Herrera
SECRETARIO: Lic. Jorge Mario Álvarez Quiroz

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis“. (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).



Guatemala 15 de Marzo del 2006.

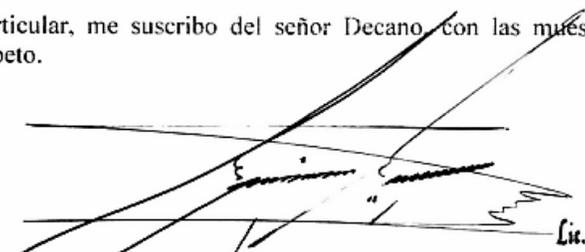
Licenciado:
Bonerge Amilcar Mejia Orellana
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.

Señor Decano:

Refiriéndome a la designación de este Decanato, a usted me permito informar que procedí a asesorar a la estudiante ANA PORFIRIA MARTÍNEZ GÓMEZ, en el desarrollo del trabajo de tesis intitulado "ANÁLISIS DE LA PARTICIPACIÓN DE LA PARTE TRABAJADORA EN LA ELABORACIÓN DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO".

Dicho trabajo fue abordado por la estudiante consultando la doctrina adecuada, desarrollando sucesivamente los diversos pasos de la investigación para así llegar a la culminación de la misma en una forma muy acertada; por lo expuesto estimo que el mismo llena los requisitos establecidos en el Reglamento para los exámenes Técnico Profesionales y Público de Tesis de Abogacía y Notariado, y que puede servir de base en el Examen Público de su autor, y como tesis de graduación profesional.

Sin otro particular, me suscribo del señor Decano con las muestras de mi alta consideración y respeto.


Lic. Enxetón Emigdio Gómez Meléndez
Abogado y Notario
Colegiado No. 6221
7ª. Ave. 3-33 zona 9
2422-2589

Lic. Enxetón Emigdio Gómez Meléndez
Abogado y Notario

UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS
DE GUATEMALA



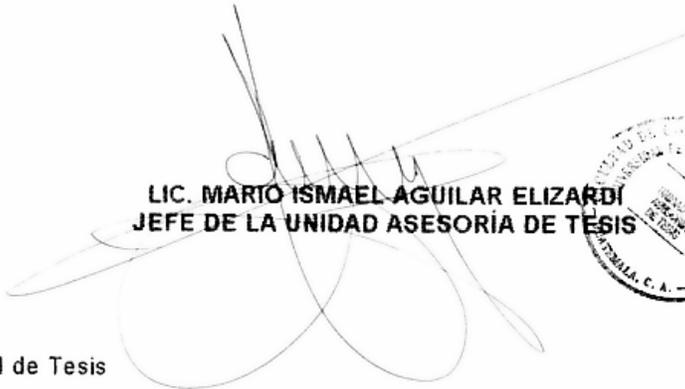
FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES



UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintiocho de marzo de dos mil seis.

Atentamente, pase al (a) **LICENCIADO (A) HUGO ARNALDO MENCOS CHICAS**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (a) estudiante **ANA PORFIRIA MARTÍNEZ GÓMEZ**, Intitulado: **"ANÁLISIS DE LA PARTICIPACIÓN DE LA PARTE TRABAJADORA EN LA ELABORACIÓN DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO"**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.


LIC. MARTO ISMAEL AGUILAR ELIZARDI
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
MIAE/sllh

Lic. Hugo Arnaldo Mencos Chicas
Abogado y Notario
9ª. Ave. 7-59, zona 1 Jutiapa
Teléfono: 7844-2193



Jutiapa, 2 de mayo de 2,006.

Señor Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria zona 12, Guatemala

Señor Decano:

Atentamente me dirijo a usted y hago de su conocimiento que REVISÉ la tesis de la Bachiller Ana Porfiria Martínez Gómez intitulado: "ANÁLISIS DE LA PARTICIPACIÓN DE LA PARTE TRABAJADORA EN LA ELABORACIÓN DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO".

En la investigación de mérito la estudiante ponente de la misma, utilizó los métodos de investigación científica de la inducción y de la deducción, así como el analítico y el sintético. El fundamental aporte de la presente investigación consiste en fortalecer la participación de la parte trabajadora en la elaboración del reglamento interior de trabajo.

En tal situación considero que el trabajo de tesis correspondiente llena los requisitos que establece el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público. En conclusión EMITO DICTAMEN FAVORABLE, debiendo el mismo continuar su trámite, a efecto se ordene la impresión y se señale día y hora para su discusión en el correspondiente examen público.

Sin otro particular, me es grato suscribirme.

A handwritten signature in cursive script, reading 'Hugo Arnaldo Mencos Chicas'.

Lic. Hugo Arnaldo Mencos Chicas
Colegiado No. 3,406





**DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES.** Guatemala, veinte de junio de dos mil seis-

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del (a) estudiante **ANA PORFIRIA MARTÍNEZ GÓMEZ**, titulado **ANÁLISIS DE LA PARTICIPACIÓN DE LA PARTE TRABAJADORA EN LA ELABORACIÓN DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO**, Artículos 31 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MIAB/silh





DEDICATORIA

- A DIOS: Por haber iluminado mi camino y colmarme de sabiduría hacia la culminación de mis anhelos.
- A MIS PADRES: Manuel Abrahám Martínez Ventura y María Luisa Gómez Herrera. En reconocimiento profundo por la oportunidad que me dieron de superarme profesionalmente.
- A MIS HERMANAS: María del Carmen y Romina Maricela, por su apoyo incondicional.
- A MIS SOBRINOS: Jonathan, Enmita y Maricielo. Con cariño sincero y como un ejemplo a seguir.
- A MIS CUÑADOS: Emmanuel Anzuelo y Alber Hidalgo, con cariño.
- A MIS ABUEBLOS: José Gómez (Q.E.P.D.), Francisca Evidaura Herrera (Q.E.P.D.), Porfiria Ventura (Q.E.P.D.) y Manuel Martínez. Los quiero mucho.
- A MIS TIOS: Gracias por sus consejos.
- A MIS PRIMOS: Con mucho aprecio.
- A MIS AMIGOS: Por los momentos compartidos en el transcurso de nuestros estudios.
- AL ASESOR Y REVISOR
DE TESIS: Gracias por guiarme en la elaboración de esta tesis.



A MI PATRIA GUATEMALA: Especialmente a San Idefonso Ixtahuacán, Huehuetenango, pedacito de tierra que me vio nacer y crecer.

A : La Tricentaria Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

El derecho colectivo del trabajo

1.1. Generalidades.....	1
1.2. Características.....	4
1.3. Evolución.....	5
1.4. Instituciones del derecho del trabajo colectivo.....	10
1.5. El reglamento interior de trabajo.....	21

CAPÍTULO II

Contenido del reglamento interior de trabajo

2.1. Normas de carácter técnico y administrativo.....	31
2.2. Normas de seguridad e higiene.....	35
2.3. Normas de estímulo o motivación para los trabajadores.....	36
2.4. Normas de carácter disciplinario.....	37
2.5. Normas especiales.....	40



Pág.

CAPÍTULO III

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

3.1. Generalidades.....	43
CONCLUSIONES.....	55
RECOMENDACIONES.....	57
BIBLIOGRAFÍA.....	59



INTRODUCCIÓN

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

El papel del Estado como regulador, promotor y defensor del derecho del trabajo, no es ni debe ser estático, sino que debe establecer las condiciones necesarias que garanticen el desarrollo permanente del ser humano; por lo tanto el fin del derecho laboral no es el salario para el trabajador, ni mucho menos la utilidad del patrón, es realmente el desarrollo integral del ser humano, siendo necesario que para que el trabajador pueda mejorar su nivel de vida y la de su familia y lograr un adecuado bienestar, primero debe lograr su bien ser, entendiendo esto como la permanente y constante superación del hombre para lograr su máximo desarrollo.

Doctrinariamente se han propuesto varias tendencias, que tratan de explicar la naturaleza jurídica del reglamento interior de trabajo. Nuestra ley, evidentemente se inspira en la teoría legal, reglamentaria o estatutaria, ya que reserva exclusivamente al patrono, la facultad de elaboración del reglamento interior de trabajo, puesto que la función de aprobación que corresponde a la inspección general de trabajo, únicamente constituye un control de la juridicidad y legalidad del mismo. Sin embargo, las tendencias modernas, inspiradas en la teoría del contrato de trabajo concordado, promueven la participación de los trabajadores en la redacción del mismo, lo que a nuestro



juicio, es correcto, puesto que siendo los trabajadores quienes asumen el papel de protagonistas en el desenvolvimiento de la relación de trabajo, es obvio que pueden hacer aportes de gran valía en el momento de la redacción del mismo.

Es necesario llevar a cabo una investigación que permita determinar la necesidad de reformar el Artículo 57 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el sentido de regular el tema propuesto.

Se ha dado comprobación debida a la hipótesis, en el contenido de la presente investigación, así como también a los objetivos que se trazaron al principio de este trabajo.

La investigación se ha desarrollado en tres capítulos, de los cuales, el primero sirve para la exposición de las principales instituciones de derecho colectivo del trabajo; el segundo para el contenido del reglamento interior de trabajo, y el tercero, para las consideraciones legales y doctrinarias acerca de la naturaleza jurídica de éste.



CAPÍTULO I

1. El derecho colectivo del trabajo

1.1. Generalidades

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

Su finalidad suprema es la persona del trabajador, o sea a la persona humana; pero desde la perspectiva que al desarrollarse en su trabajo, brinda un servicio útil a la comunidad; su fin es el mejoramiento presente y futuro del hombre que trabaja, y para lograr ese propósito influye en la sociedad y el Estado en forma inmediata y mediata. De manera inmediata, por ejemplo, a través de la unión de los trabajadores persigue la igualdad; con la contratación colectiva, el mejoramiento de las condiciones de vida. De manera mediata, por



ejemplo; mediante la solidaridad asumir una actitud política frente a sus intereses, al elegir representantes en la conducción de la nación.

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

Una moderna corriente doctrinaria que tiende a reunir el derecho sindical, derecho de las convenciones colectivas de trabajo o derecho normativo laboral, considerada como una rama reciente desdeñada de las enseñanzas del derecho civil, considerado como viejo y anquilosado. El derecho colectivo del trabajo, descansa en la realidad de que los patronos y trabajadores, concebidos aisladamente, dejan de ser sujetos de este derecho colectivo del trabajo; el tratadista krotoschin, señala que los tres pilares sobre los cuales descansa el derecho colectivo del trabajo son: Derecho de asociaciones profesionales, derecho de las convenciones colectivas de trabajo y derecho de conciliación y arbitraje; a los que necesariamente debe agregarse el derecho



de huelga y paro. El autor mexicano Mario De la Cueva, define el derecho colectivo del trabajo, de la siguiente forma: “Los principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al estado y los conflictos colectivos de trabajo”¹. Por su parte el insigne autor nacional Mario López Larrave, citado por Chicas Hernández, expone “El derecho colectivo del trabajo es el conjunto de normas que reglamentan la formación y funcionamiento de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones entre sí y las instituciones nacidas de la contraposición de intereses de las categorías”². Por su parte Chicas Hernández, apunta: “El derecho colectivo del trabajo, es la parte del derecho del trabajo, que estudia los principios, doctrinas, instituciones y normas que estudian, regulan o reglamentan la formación y funciones de la coalición o de la asociación profesional de empleadores y trabajadores, sus relaciones, su posición frente al Estado, los conflictos colectivos y los sistemas de solución de los mismos”³.

La interpretación tiene como objeto desentrañar el significado de una expresión legal. Por la interpretación le damos el sentido que una ley ha de tener en un caso dado. La interpretación es de mucho valor especialmente para la persona encargada de aplicar la ley a fin de que lo pueda hacer adecuadamente.

¹ De la Cueva, Mario, **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, pág. 211.

² Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Derecho colectivo del trabajo**, pág.38.

³ **Ibíd**, págs. 38 y 39.



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

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

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



1.2. Características

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

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

Propone soluciones pacíficas para la solución de los conflictos colectivos de trabajo; es decir, que desde ningún punto de vista legitima el uso de la fuerza o métodos violentos.

Tiene dentro de sus instituciones, a una de las principales fuentes del derecho del trabajo, como el pacto colectivo de condiciones de trabajo, el que tiene carácter de ley profesional entre las partes.

1.3. Evolución

Surge por la necesidad de la parte más débil de la relación de trabajo, de obtener el reconocimiento y respeto de condiciones laborales justas de trabajo



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

Los acontecimientos sociales, económicos, políticos y culturales acaecidos a fines de los Siglos XVIII y XIX y a principios del Siglo XX, evidenciaron una negación abierta de los derechos de los trabajadores, fundamentalmente en materia colectiva. En la actualidad aún existen tratos crueles e inhumanos para los trabajadores, aunque en muchos casos esa crueldad se disfraza o solapa, como ocurre con la globalización, creada por los gobiernos del sistema capitalista e impuesta a otros países que dependen económicamente de ellos, en que se hace más abismal la diferencia entre los trabajadores y patronos.

La anterior situación, hizo imperativo para el trabajador, encontrar formas de afrontarla. Las condiciones laborales precarias ante una desenfrenada explotación, provocaron entre los trabajadores la formación de conciencia de clase, habiendo arribado a la conclusión de que la única forma de enfrentar al capital, era uniéndose, organizándose, y manteniendo una



lucha en equipo o colectiva, solidaria y perseverante; y con ello, lograr espacio laboral en la fijación de las condiciones laborales, es decir, que hubo una oposición laboral a la imposición unilateral que hasta entonces reinaba.

En atención a lo anterior, es que Mario de la Cueva, sostiene que el derecho colectivo del trabajo, es un derecho político, al indicar "...equivale a la conquista de un poder social, que se impuso al capital y al Estado para crear el derecho que habría de regular un tipo nuevo de relaciones sociales." Y agrega "Lo cierto es que la clase trabajadora no se movió dentro del orden jurídico estatal, sino en contra de el, en la única gesta heroica del siglo pasado, lo que quiere decir que fue una lucha por un derecho nuevo, por lo que hoy denominamos derecho colectivo del trabajo, por lo tanto, un ordenamiento que no existía al iniciarse la lucha, sino que fue su creación, el reconocimiento de un poder social que no sería un poder estatal, por lo contrario, la legitimación de un poder que habría de combatir por un derecho justo para sus miembros y por transformar en el mañana el orden social, económico y jurídico de los pueblos"⁴.

Como se ve, el derecho del trabajo, no puede limitarse a la regulación del derecho individual del trabajo que se ocupa de las vicisitudes surgentes del desenvolvimiento de las relaciones laborales, pero en forma aislada, es decir, consideradas individualmente; por ello, el derecho del trabajo, amplía su objeto

⁴ De la Cueva, **Ob. Cit**; pág. 213.



o materia de estudio, para ocuparse además de la regulación de las organizaciones de trabajadores y empleadores, cuyas finalidades sean exclusivamente profesionales, o sea, la defensa y mejora de los intereses profesionales de los mismos, sus conflictos internos o externos, la forma de solución de los mismos e incluso la intervención del Estado en ellos.

El derecho colectivo del trabajo, se refiere entonces a las relaciones colectivas, es decir, que a través del mismo, se otorga una protección general a los trabajadores, quienes gracias a éste, cuentan con instituciones y organizaciones a su disposición para presionar al sector patronal, a fin de lograr cierto equilibrio en la fijación de las condiciones laborales; ya que los trabajadores considerados en su individualidad ante la necesidad de trabajar, se ven compelidos a aceptar cualquier imposición patronal incluso por debajo del mínimo fijado legalmente, en desmedro de su salud y especialmente de su dignidad.

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



derecho colectivo del trabajo y que en la mayoría de legislaciones se encuentran debidamente reconocidas y protegidas.

Según la teoría unitaria, el derecho colectivo del trabajo, constituye una unidad total, es decir, que a pesar de integrarse de varias instituciones, las mismas forman una unidad indisociable, ya que no pueden subsistir en forma aislada. Es más algunas de ellas constituyen el antecedente necesario o más próximo de otras, como por ejemplo la coalición del sindicato; resulta imposible concebir la existencia de asociaciones profesionales o sindicatos, que no pretendan la defensa de sus intereses y la obtención de reivindicaciones sociales, las cuales se logran mediante los conflictos colectivos de carácter económico social, aunque en la actualidad existen organizaciones pseudo sindicales en las que inclusive, interviene en la voluntad y control patronal; en resumen entre todas las instituciones propias del derecho colectivo de condiciones de trabajo, existe una mutua y recíproca relación y unas sin las otras es imposible que puedan cristalizar los fines que determinaron su creación y reconocimiento legal.

Mario de la Cueva, comulga con la teoría de la unidad indisociable del derecho colectivo del trabajo; a la que denomina “visión triangular del derecho colectivo del trabajo” por estimar que únicamente se nutre con tres instituciones, siendo las siguientes: La autonomía sindical, el contrato colectivo de trabajo y autotutela sindical; agregando que la última institución abarca los



conflictos colectivos de trabajo y sus formas de solución, la conciliación, arbitraje, la huelga y el paro.

1.4. Instituciones del derecho del trabajo colectivo

- La previsión social o seguridad social

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

Que la seguridad social sea para el jurista ante todo un sistema o aparato técnico jurídico, no significa desconocer la raíz económica; en rigor, todo sistema de seguridad social es, en último término, un sistema de seguridad económica que pretende la cobertura de determinados estados de necesidad, de acuerdo con las directrices e inspiraciones del poder público”⁵.

⁵ Montoya Melgar, Alfredo, **Derecho del trabajo**, pág.603.



El autor Hünicken -citado por Julio Martínez Vivot-, define la seguridad social como “..... la fusión de medidas destinadas a proteger en contra las necesidades derivadas de contingencias que puedan afectarla”⁶.

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

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

- Asociación profesional o sindicato

Mario de la Cueva, define a la asociación profesional, en los siguientes términos: “Es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios o por la creación de una

⁶ Martínez Vivot, Julio, **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social**, pág. 635.



sociedad futura en la que el trabajo es el valor supremo y la base de las estructuras políticas y sociales”⁷. De Ferrari, sobre este tópico, indica: “Defínese el sindicato como una asociación libre de personas de la misma condición y de la misma profesión o de profesiones y condiciones similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes”⁸. El autor Ernesto Krotoschín citado por Guerrero Figueroa, lo define como sigue “Las asociaciones de carácter permanente, con el objeto principal de influir sobre la regulación de cuestiones profesionales comprendidas en el derecho laboral, especialmente sobre las condiciones de trabajo”⁹. Según los autores Alcalá-Zamora y Castillo y Cabanellas de Torres, “Por sindicato se entiende toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas, que, ejerciendo el mismo oficio o profesión, u oficios o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio o protección de los intereses que les son comunes”¹⁰.

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

⁷ De la Cueva, **Ob. Cit**; pág.283.

⁸ De Ferrari, **Ob. Cit**; pág.177.

⁹ Guerrero Figueroa, Eduardo, **Derecho colectivo del trabajo**, pág.72.

¹⁰ Cabanellas de Torres, **Ob. Cit**; pág. 309.



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

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

Tiene personalidad jurídica propia, distinta de la de sus miembros individualmente considerados;

Tanto la doctrina como nuestra legislación laboral reconocen que tienen acceso a la misma tanto los trabajadores como los patronos;

Sus fines se limitan a la defensa o protección y al mejoramiento de los intereses y derechos que son comunes al grupo quedando excluído cualquier fin de naturaleza política, es decir, fines puramente profesionales;

Su finalidad esencial, es el mejoramiento de las condiciones laborales, derechos e intereses para cuyo efecto deben necesariamente acudir a la negociación o a la contratación colectiva, a través de los procedimientos establecidos por la ley.



- Coalición de trabajadores o grupos coaligados

La coalición, es definida por Francisco De Ferrari, así: “....es una forma pasajera y a veces tumultuaria de asociación, que siempre tiene lugar en vista de un fin concreto e inmediato”¹¹. Para Paúl Pic, citado por Guerrero Figueroa, se trata de la “....acción concertada de un cierto número de obreros o patronos, para la defensa de sus derechos o de sus intereses”¹². El autor Santa María de Paredes citado por los autores Alcalá-Zamora y Cabanellas de Torres, al respecto, apunta “ La coligación es la unión concertada entre patronos y obreros, la alianza, digámoslo así, para la defensa de sus respectivos derechos e intereses”¹³.

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

En Guatemala y conforme a nuestra legislación laboral, tienen especial tratamiento, puesto que si bien es cierto que en principio se trata de entidades o asociaciones transitorias, cuya pretensión se limita a tratar y buscarle solución a un asunto determinado; también previendo las dificultades que pudieran afrontar los trabajadores en la constitución de una entidad sindical, se les otorga capacidad para poder obtener reivindicaciones de carácter

¹¹ De Ferrari, **Ob. Cit**; pág. 153.

¹² Guerrero Figueroa, Guillermo, **Introducción al derecho de trabajo**, pág. 228.

¹³ Cabanellas de Torres, Guillermo, **Tratado de política laboral y social**, pág. 140.



económico social a favor de los trabajadores mediante la negociación colectiva, por lo que tal aspecto se asimilan a los sindicatos o asociaciones profesionales.

- Contrato colectivo de trabajo

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

Alejandro Gallart Folch –citado por Chicas Hernández-, lo define así: “...es el celebrado entre un patrono individual, o una empresa o un grupo de patronos, con una asociación profesional obrera, o con una entidad cooperativa obreras de mano de obra o con un grupo obrero organizado en equipo, en virtud del cual el contratante obrero se compromete a prestar al contratante patrono, bajo la dependencia de éste, una determinada cantidad de trabajo, a cambio de una retribución que satisfará este último”¹⁴.

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

¹⁴ Chicas Hernández, **Ob. Cit.**; pág.275.



sindicatos de patronos, por 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 por cada uno de éstos y percibida en la misma forma.”

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

- Pacto colectivo de condiciones de trabajo

Para Manuel Alonso García -citado por Chicas Hernández- “Por pacto colectivo de condiciones de trabajo entendemos el acuerdo en que las partes del mismo son asociaciones de empresarios o trabajadores con personalidad jurídica constituida o lo es, cuando menos y siempre la parte trabajadora; y cuyo objeto es fijar las condiciones en que habrán de ajustarse los contratos de trabajo de obligatoria observancia para quienes formen parte de la asociación



o asociaciones pactantes, e incluso, en ciertos casos, para terceros no miembros de la asociación”¹⁵.

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

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

- Conflictos colectivos de trabajo

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

¹⁵ **Ibíd**, págs. 213 y 214.



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

A su vez, los conflictos colectivos de trabajo, han sido objeto de diversas clasificaciones, interesándonos en el presente caso, la clasificación basada en la naturaleza del conflicto, en la cual la nota caracterizante son las finalidades de los trabajadores. Conforme este aspecto, los conflictos de trabajo se clasifican en: a) de carácter jurídico, también denominado de aplicación de normas; y b) de carácter económico social, también llamado de novación de normas.

El autor Oliveira Viana –citado por Guerrero Figueroa, al definir los conflictos colectivos de carácter jurídico, refiere “En los conflictos jurídicos, se aplican las disposiciones de la ley, de un reglamento o de las cláusulas convencionales; de tal manera que en la solución que se adopte el órgano decisorio se limita a declarar el derecho, interpretando la ley o la cláusula de la convención colectiva y aplicándolas”¹⁶.

Por su parte De la Cueva, define el conflicto colectivo de carácter económico social, como sigue: “El conflicto de intereses no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido y fundado en la ley o en el contrato; es

¹⁶ Guerrero Figueroa, **Ob. Cit**; pág. 144.



una reivindicación que tiende a modificar un derecho existente o a crear un derecho nuevo”¹⁷.

Tomando en cuenta lo anterior, podemos notar, que existe una diferencia rotunda y contundente entre tales clases de conflictos colectivos. En efecto en los conflictos colectivos de carácter jurídico, se denuncia, la violación o incumplimiento de un derecho preexistente, de tal manera que la pretensión esencial se cristaliza en la declaración de un derecho transgredido, por lo que su desenlace se obtiene interpretando y aplicando las disposiciones legales o contractuales aplicables; por el contrario, en los conflictos colectivos de carácter económico social o de intereses, se persigue la obtención de reivindicaciones económicas y sociales, se fundamentan en la necesidad imperiosa de modificar, a efecto de que las condiciones laborales se adecúen, a las necesidades de los trabajadores y posibilidades de los patronos, por lo que su desenlace, se obtiene mediante la creación de nuevas normas aplicables a las relaciones de trabajo.

- Procedimientos para la solución de los conflictos colectivos de trabajo

Según la legislación laboral guatemalteca, las clases de conflictos colectivos de trabajo, relacionados antes, son objeto de distinto trato desde el

¹⁷ De la Cueva, **Ob. Cit**; pág. 520.



punto de vista procedimental, atendiendo fundamentalmente a los objetivos de los mismos.

En efecto, en la solución de un conflicto colectivo de carácter jurídico, se aplica el procedimiento regulado para el juicio ordinario laboral. Contrariamente los conflictos colectivos de carácter económico social o de intereses, pueden resolverse por dos vías: La vía directa, mediante la cual las partes en forma directa con o sin la intervención de amigables componedores, negocian sus respectivas pretensiones, buscando fórmulas ecuanimes de solución y pretendiendo evitar en lo posible acudir a la vía judicial, la huelga o el paro, según el caso. Si la vía directa fracasa, cualquiera de las partes puede acudir a los tribunales competentes a plantear el respectivo conflicto colectivo de carácter económico social, y así darle vida a los mecanismos y procedimientos legales regulados por la ley, en el que pueden darse las siguientes fases: conciliación, huelga o paro y arbitraje. Es de hacer notar, que existen autores, para quienes las fases antes enumeradas, también forman parte de los medios para la solución de tales conflictos, ya que el agotamiento o no de las distintas fases, dependerá de la disposición y voluntad de las partes para encontrar o no una solución rápida al conflicto, de tal manera que si en la fase de conciliación se arriba a arreglos satisfactorios que solucionen el conflicto, las demás fases se hacen innecesarias.



1.5. El reglamento interior de trabajo

1.5.1. Generalidades del reglamento interior de trabajo

Nuestra institución ha sido y es objeto de distintas denominaciones, dependiendo del país o de la forma de llamar al centro de trabajo en el que tiene aplicabilidad. Las denominaciones más usadas, son las siguientes: reglamento de taller, reglamento de empresa, reglamento de fábrica, reglamento interno, reglamento interior, reglamento interior de taller, reglamento interior de fábrica, reglamento del régimen interior, y la que es utilizada por nuestra legislación y la mayoría de legislaciones latinoamericanas reglamento interior de trabajo.

1.5.2. Definición del reglamento interior de trabajo

Najarro Ponce, propone la siguiente definición “.....Conjunto de disposiciones ordenadas y obligatorias que regulan la vida interna de una empresa en lo que a ejecución o prestación de servicios se refiere, tomando en cuenta fundamentalmente las características y modalidades de la misma”¹⁸, Guillermo Cabanellas –citado por Chicas Hernández–lo denomina reglamento interno de empresa, y lo define como “... el conjunto de disposiciones que, dictadas por el empresario unilateralmente o de acuerdo con los trabajadores,

¹⁸ *Ibíd*, pág. 110.



a su servicio, y contiene las normas necesarias para el desenvolvimiento efectivo de la prestación laboral al fijar las líneas necesarias de los servicios laborales y el modo de ejecutar tareas”¹⁹. Por su parte, el autor Rupretch - citado por Miguel Bermúdez Cisneros, denominándolo reglamento de empresa, lo define en la forma siguiente: “... es el conjunto ordenado de normas laborales dictadas por el empresario con intervención de los trabajadores o sin ella para el ordenamiento del régimen interior de un establecimiento”²⁰.

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

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

Conforme a la ley guatemalteca, el reglamento interior de trabajo, debe ser elaborado por el patrono; de tal manera que los trabajadores salvo acuerdo con el patrono, no tienen intervención en la elaboración del mismo. A nuestro juicio, no encuentra justificación tal regulación, puesto que es obvio que los

¹⁹ Chicas Hernández, **Ob. Cit**; págs. 310 y 311.

²⁰ Bermúdez Cisneros, Miguel, **Derecho del trabajo**, pág.322



trabajadores siendo quienes en definitiva prestan o ejecutan los servicios, pueden contribuir determinadamente a que el contenido del mismo, se adapte más a la realidad del centro de trabajo de que se trate. Sin embargo, a través de la negociación colectiva, los trabajadores han logrado que el patrono reconozca su intervención en la elaboración del mismo, en la que participan conjuntamente con él.

El reglamento, debe guardar congruencia con lo establecido en las leyes, reglamentos, pactos colectivos de condiciones de trabajo y contratos vigentes. Ello, porque no puede entrar en contradicción con la normativa legal y contractual vigente en el respectivo centro de trabajo y por el principio de irrenunciabilidad de los derechos mínimos de los trabajadores. No obstante, como el mismo Código de Trabajo, lo indica, que no es necesario, que se trasladen al reglamento interior de trabajo, las disposiciones contenidas en la ley, puesto que con ello lo único que ocurriría es que existiría duplicidad de regulación, ya que a pesar de la obligatoriedad del reglamento, la relación laboral, no se rige únicamente por éste, sino también por las normas legales y contractuales vigentes en el respectivo centro de trabajo.

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



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

1.5.3. Justificación del reglamento interior de trabajo

Sobre este aspecto, citamos lo expresado por el maestro nacional Oscar Najarro Ponce, quien sintetiza las causas justificativas de nuestra institución en Histórico-técnicas y jurídicas, al indicar “En cuanto a las razones históricas y a su vez técnicas que fueron dándose en la evolución del conglomerado como factor de la producción, para tener que recurrir a una serie de órdenes giradas por el empleador y nacer así el reglamento interno dentro de las primeras fábricas y empresas surgidas al albor de la revolución industrial. Estrictamente, en cuanto a las causas históricas hemos visto que el régimen corporativo medieval de los siglos XVII Y XVIII tenía una estructura económica-social bastante sencilla que no implicaba la contemplación de mayores problemas, pero que con la incontenible evolución social tuvo que ceder el paso y soportar su liquidación con el famoso Edicto de Turgot, discípulo de los Fisiócratas y ministro de Luis XVI, en 1776 y, que le produjera su caída de la corte ante la desesperada resistencia del sistema vigente por supervivir, hasta su perfecta desaparición en marzo de 1791. Desparece así el Corporativismo como sistema de producción y sobreviene el gran cambio del “maquinismo” y la



llamada “revolución industrial”, en donde surge precisamente el reglamento de taller como una necesidad y consecuencia de la concentración de trabajadores en la fábrica, donde el dueño del taller ya no puede dirigir personalmente a sus subalternos y tiene que recurrir a órdenes y reglas escritas. Históricamente podemos delimitar como causal del surgimiento de necesidad de la reglamentación del trabajo la gran revolución francesa, que separándose de las ideas tradicionales, rompió los últimos eslabones del orden basado en la filosofía escolástica y abrió las compuertas a una nueva doctrina: El liberalismo y el individualismo. Como causal de orden técnico tenemos el advenimiento de la máquina y su asombrosa aplicación a todos los campos de la actividad humana, que produjo la más grande, profunda, revolución económica, originando el moderno sistema de la producción fabril, consiguientemente la transformación del trabajo independiente del artesano en el régimen del asalariado. Jurídico sociales: Esta justificación es de clara y fácil determinación, tomando en cuenta simplemente que el mencionado instituto trata de regular la organización, actividad y conducta de los elementos esenciales de la empresa o fábrica trabajadores y patrono-, como organismo colectivo que tiene una finalidad económica: La producción. ...Decimos pues, que el establecimiento o empresa como entidad social que agrupa individuos de diversos caracteres y categorías (gerentes, administradores, jefes de personal, dirigentes técnicos, supervisores, trabajadores manuales, etc., etc),



de ambos sexos y diferentes edades, tiene que estar sujeta a un ordenamiento normativo, que regule y armonice el comportamiento de sus componentes”²¹.

Tomando en consideración lo transcrito, podemos establecer con claridad, que las causas que justifican la existencia del reglamento interior de trabajo, son de diversa índole. En efecto hay causas históricas, como la revolución francesa en 1771 y la revolución industrial en 1728; causas técnicas, determinadas fundamentalmente por el aparecimiento de las máquinas; causas jurídicas, como la necesidad de contar con un instrumento con carácter imperativo o de observancia obligatoria que permitiera la fijación precisa de las condiciones para la prestación de los servicios; y causas sociales, las que pueden sinterizarse en la necesidad de tal instrumento, para que el patrono pudiera mantener el control de los empleados y la vigencia del poder de dirección a través de órdenes e instrucciones, aunque hubo variación en cuanto a la forma –por escrito- motivada por el aumento del número de laborantes, por el aparecimiento de nuevas formas y áreas de actividades laborales. De tal manera, que el tema de la justificación de la institución se encuentra íntimamente ligado al de su origen como ha quedado apuntado antes.

²¹ Najarro Ponce, Oscar, **El reglamento interior de trabajo**, págs. 27, 28, 29 y 30.



Evolución histórica

En la edad media, en época del corporativismo, la economía se encontraba limitada a las ciudades, que monopolizaban los centros de trabajo, es decir, que se trataba de economías concentradas en el área urbana cuya organización fundamental se encontraba restringida a los maestros, los compañeros y los aprendices, sin que se aceptara ninguna otra categoría de empleo. En otras palabras todos los laborantes debían encontrar ubicación en alguna de tales categorías, es decir, que se encontraban reducidas las actividades laborales.

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

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

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



establecidas por el corporativismo y todas las demás se encontraban proscritas.

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

Con la multiplicación de las formas y áreas de trabajo, resulta lógico que se necesitara no sólo del elemento humano necesario para la dirección de las labores, sino que además de un instrumento que permitiera la descripción de todas las obligaciones, derechos, atribuciones y prohibiciones, aplicables a las partes de las relaciones laborales; es decir, un instrumento que permitiera establecer con precisión las normas a que debían sujetarse las partes en la prestación de los servicios. Por lo anterior, la mayoría de autores entre ellos Eugenio Pérez Botija, concuerdan que el reglamento interior de trabajo, denominado originalmente reglamento de taller u ordenanza de fábrica, tiene su origen en las necesidades provocadas por la revolución industrial, ante la imposibilidad de los patronos de controlar a todos los trabajadores y de dar órdenes personalmente a cada uno de ellos.



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





CAPÍTULO II

2. Contenido del reglamento interior de trabajo

2.1. Normas de carácter técnico y administrativo

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

Según Najarro Ponce, estas normas comprenden: “1. Instrucciones para el uso, manejo y funcionamiento de maquinaria y herramientas. El establecimiento trata de evitar el rápido deterioro y el excesivo desgaste de su equipo, dando normas claras y científicas a sus obreros, que generalmente no están identificados con los intereses de la empresa y para quienes resulta



indiferente la conservación del capital inmóvil con que se cuenta. Este es un defecto de educación –no sólo de nuestro medio- que el empresario trata de suplir mediante las especificaciones técnicas; 2. El manejo de materiales y substancias primas para obtener de ellos el máximo de beneficio”²².

Contrariamente, las normas de carácter administrativo, tienen como objeto, regular el aspecto organizacional y funcional de la empresa, fundamentalmente a través del establecimiento de jerarquías de labores y en atención a atribuciones y procedimientos. En otras palabras, pretenden mantener desde el punto de vista administrativo, armonía funcional, con clara delimitación de las competencias que corresponden a cada uno de los puestos de trabajo, a efecto de que cada empleado tenga conciencia de los límites y prohibiciones a que debe sujetarse en sus funciones laborales y en sus relaciones personales con los demás empleados, y poder mantener el respeto, el control y el orden en los centros de trabajo.

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

Clasificación de jefes dentro del personal.

²² **ibid**, pág. 57.



Regulación de las relaciones personales entre los trabajadores y de éstos con sus superiores para la debida ejecución de las labores.

Horas de entrada y salida.

Especificación de la jornada y de ser continua, fijar el tiempo para tomar alimentos y descansos.

Lugar y momento en que deben iniciar sus labores los obreros y forma de finalizarlas.

Sistema de hacer uso del derecho de vacaciones para que no se afecte la marcha de la empresa.

Los salarios, cálculo y diversos tipos (por unidad de tiempo, por unidad de obra o participación en las utilidades).

El salario mínimo, en su caso que se haya fijado para la industria a que se dedica la empresa.

Lugar, día y hora de pago de salarios. En caso de inconformidad ante quien debe recurrirse.



Sistema para el control de entrega de herramientas y material.

Sistemas para el control de la recepción de la obra o trabajo determinado.

Clasificación de las labores según la edad y sexo.

Cómo deben solicitarse las licencias y ante quién debe hacerse.

Indicación de las personas ante quienes deben hacer las peticiones de mejoramiento o reclamos en general y forma de hacerse.

Obligaciones y prohibiciones a que están sujetos los trabajadores.

Todas las demás prescripciones que atañen al régimen interior de la empresa”²³.

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

²³ *Ibíd*, págs. 59 y 60.



2.2. Normas de seguridad e higiene

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

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

En síntesis, se pretende evitar al máximo los accidentes e infortunios de trabajo. Sin embargo, no puede pasar desapercibido el hecho que en nuestro medio, este tipo de disposiciones tienen vigencia pero no positividad, puesto



que es común observar que los trabajadores ni siquiera cuentan con lugares adecuados y aseados para ingerir sus alimentos, no digamos para otras actividades en apariencia de menor importancia. A ello debemos agregar obligadamente, la indiferencia que muestran las autoridades administrativas de trabajo, quienes poco o nada hacen para que efectivamente la prestación del trabajo y otras actividades conexas y necesarias se haga en un ambiente sano y seguro desde todo punto de vista.

2.3. Normas de estímulo o motivación para los trabajadores

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

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



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

Mención honorífica en publicaciones murales, boletines, etc. de la empresa.

Mención especial en el registro unipersonal de cada laborante como antecedente valorativo en los ascensos que se contemplarán en un escalafón.

Gratificaciones en numerario, bonos, acciones, etc., por la eficiente y leal colaboración.

Cualquier otra que mejore las condiciones del obrero, de acuerdo con la importancia y naturaleza de cada empresa”²⁴.

2.4. Normas de carácter disciplinario.

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

²⁴ *Ibíd*, pág. 70.



sanciona a los trabajadores, a efecto de no sobrepasar los límites establecidos y poder mantener el orden empresarial.

Por el poder de dirección propio del patrono y la subordinación a que está sometido el trabajador, resulta preciso que aquél, con el fin de mantener el orden en el centro de trabajo, fije reglas administrativas de observancia obligatoria cuya transgresión tenga aparejada una sanción para el infractor. Adicionalmente también pueden aplicarse normas disciplinarias a los trabajadores que no cumplan con todas las obligaciones y deberes a que se han comprometido en la ejecución de los servicios, o que infrinjan las prohibiciones establecidas por la ley, incurran en actitudes desleales para con el patrono y sus familiares o desacaten las instrucciones y órdenes que se impartan conforme a la ley y que se relacionen directamente con la ejecución de las labores.

Estas normas pueden ir desde simples llamadas de atención, hasta el despido, si el trabajador incurre en las causales legalmente establecidas por la ley para el efecto, las cuales no es preciso que estén debidamente determinadas en el respectivo reglamento por ser objeto de regulación por la ley –Código de Trabajo-. En este caso es necesario que el patrono tome en consideración las diversas limitantes que contiene la ley para el efecto. Es decir, que las disposiciones disciplinarias, deben guardar congruencia con lo que para el efecto establece la ley y respetar las limitaciones establecidas por



ella, como por ejemplo: que no puede despedirse a una trabajadora en estado de gestación y en período de lactancia y que cuando el trabajador infrinja las prohibiciones contenidas en el Artículo 64 del Código de Trabajo, para poder ser despedido debe haber sido apercibido por escrito, salvo el caso de embriaguez cuando como consecuencia de tal circunstancia, se ponga en peligro la vida o seguridad de las personas o de los bienes del patrono, entre otros casos.

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

Es de suma importancia considerar que estas normas, por traer aparejada sanción para los trabajadores, deben fundamentarse y respetar el derecho de defensa, regulado por el Artículo 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala y 16 de la Ley del Organismo Judicial; es decir, que para evitar ilegalidades y arbitrariedades patronales que afecten al trabajador, en el procedimiento para la aplicación de las mismas, debe observarse el



derecho de defensa, esto porque la potestad patronal de disciplinar no puede verse como un derecho absoluto, debiéndose en consecuencia darse oportunidad al trabajador afectado de poder defenderse ante imputaciones que pudieran resultar infundadas y basadas únicamente en la apreciación patronal. Por lo tanto, como dice Barasi, estas defensas limitan la autonomía del empleador hasta el punto de excluir la discrecionalidad que predomina en toda su amplitud en el ejercicio del poder de dirección.

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

2.5. Normas especiales

Estas normas como su propio nombre lo indica, se refieren a labores que por su propia naturaleza deben ser objeto de tratamiento especial, como por ejemplo las labores realizadas por personas con algún tipo de invalidez o discapacidad, el trabajo de las mujeres embarazadas, labores que llevan



implícito algo de riesgo para la seguridad del trabajador, o que sean causa frecuente de accidentes o infortunios de trabajo, de los menores de edad, etc.

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





CAPÍTULO III

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

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

3.1. Generalidades

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

- Teoría contractual

Los tratadistas franceses comulgantes con esta teoría, concebían al reglamento interior de trabajo, como un contrato, que al igual, que cualquier otro contrato, se basaba en el acuerdo de voluntades de las partes. Sin embargo, sostenían que dicho acuerdo era tácito, ya que el reglamento era



elaborado por el patrono, y los trabajadores al ingresar al respectivo centro de trabajo, manifestaban tácitamente su aceptación al contenido del mismo.

Sobre esta tesis, Mario de la Cueva, apunta “La doctrina francesa según la excelente exposición de Paúl Durand y R. Jassaud ha sustentado tres opiniones acerca de la naturaleza jurídica del reglamento interior de trabajo: A.- La más antigua es la concepción contractual, defendida todavía por la Corte Suprema de Casación de Francia: de acuerdo con esta teoría, el reglamento interior de trabajo es la base de un contrato más o menos tácito, entre el patrono, que es quien lo formula, y el trabajador que lo acepta por virtud de su ingreso a la empresa. El consentimiento, sostenían los partidarios de esta posición, no necesita ser expreso; la doctrina de los contratos admite el consentimiento tácito para la formación de los mismos y, en consecuencia, puede aceptarse que por ese procedimiento se forma un contrato cuyo contenido es el mismo de las cláusulas del reglamento interior de trabajo. Todas las disposiciones del reglamento interior de trabajo devienen cláusulas contractuales y obligan a las partes y a los jueces; las sanciones que puede imponer el patrono, a ejemplo, son interpretadas como cláusulas penales; y la Corte de Casación se ha negado a interpretar el reglamento interior de trabajo, puesto que el recurso de casación no permite interpretar las cláusulas de los contratos, por ser una cuestión de hecho reservada a los jueces”²⁵.

²⁵ De la Cueva, **Ob. Cit**; pág. 734.



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

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

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

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

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



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

- Teoría del contrato de adhesión

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

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

A esta teoría se le hacen las mismas objeciones que a la teoría contractual, ya que constituye una modalidad de la misma, agregándose lo



sostenido por el autor Barbageleta, que indica “Aparte de las críticas generales que contra la doctrina de los contratos por adhesión se levantan, cada día más firmemente, reprochándole lo ficticio de su base; los opositores a las nuevas corrientes en que el contractualismo ha venido a derivar, sostienen que aún cambiando su ropaje, la hipótesis del reglamento-contrato, no escapa a una disyuntiva demoledora; o admite a sabiendas una cosa inexacta, no dice nada, y afirma una tautología”²⁶.

- Teoría legal reglamentaria o estatutaria

En oposición a las teorías anteriores, se formula esta corriente, según la cual el reglamento interior de trabajo, es una ley, caracterizada por la generalidad, pero reducida a la empresa o centro de trabajo respectivo, fundamentada en el poder legislativo asignado al patrono. Se considera al reglamento como un conjunto de órdenes impuestas por el patrono, haciendo uso del poder legislativo que le otorga la ley, por lo que ingresar a la empresa, necesariamente se adhiere al contenido del respectivo reglamento, tal y como ocurre con la ley, puesto que la misma es impuesta por el poder legislativo, a todos los habitantes del Estado de que se trate.

Sobre esta tendencia, Mario de la Cueva apunta “La tercera doctrina es la concepción reglamentaria, admitida hoy en día en la generalidad de la

²⁶Babaguelta, Antonio, **El reglamento de taller**, pág.47.



doctrina; su fundamentación está en un párrafo de Paúl Durand y R. Jassaud

“Todo grupo, ya se trate de la sociedad política o de la pequeña sociedad profesional representada en la empresa, debe tener su ley, a menos de caer en la anarquía. Toda institución engendra espontáneamente su derecho. De la misma manera que las convenciones legalmente celebradas, hacen veces de ley para quienes las hacen, de igual manera, en las instituciones legalmente celebradas, las reglas de derecho que se crean valen como leyes para los miembros de la institución. El jefe de la empresa es el legislador natural de la sociedad profesional, porque tiene como función coordinar los elementos y asegurar el bien común del grupo. El trabajador se somete a esta ley por propia voluntad, por el hecho de ingresar al establecimiento y adherir a su orden; pero el fenómeno no puede referirse al contrato, pues esta figura no puede legitimar la autoridad del reglamento interior de trabajo, como tampoco legitima la autoridad de la ley”²⁷.

Según Najarro Ponce “De lo expuesto por los partidarios de esta teoría, que a su entender justifica la naturaleza jurídica del reglamento, se pueden sacar las siguientes consecuencias: 1ª. –La sumisión al reglamento proviene de su origen. Reside en el hecho de ser un mandato, actividad imperativa unilateral del empleador en ejercicio de sus facultades legislativas: Dictación de normas reguladoras de la vida interna de la empresa; 2ª. –La sumisión al reglamento, resulta condicionada al cumplimiento de determinadas

²⁷ Najarro Ponce, **Ob. Cit**; pág. 735.



formalidades –publicidad, visación-, como la ley misma, y el trabajador estará obligado a respetar el reglamento en cuanto sea adherente a las preexistentes condiciones laborales de su centro de trabajo; 3ª. –Las multas y demás sanciones tienen naturaleza disciplinaria y no se avienen en absoluta con el régimen privado de las cláusulas penales; 4ª. –La infracción al reglamento, del mismo modo que la violación de la ley, hace responsable al que lo contraviene, frente al empresario, si se trata de un trabajador, ante los órganos del Estado, el causante es el patrono; 5ª. –El reglamento interior de trabajo se considera pues, como una ley en sentido material, con sus caracteres de generalidad y permanencia, formulada unilateralmente por el principal de la empresa; y 6ª. – En las legislaciones donde procede el Recurso de Casación por vicio esencial o de fondo –error in indicando- en litigios laborales, debe igualmente proceder en cuanto se refiera a preceptos del reglamento interior de trabajo, habida cuenta de su naturaleza normativa y dispositiva”²⁸.

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

²⁸ **ibid**, págs. 49 y 50.



impugnación si el reglamento contiene disposiciones que atropellen el ordenamiento jurídico laboral.

- Teoría moderna

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

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

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



los conocimientos necesarios para la prestación de los servicios, lo que implica que sus aportaciones en la elaboración del reglamento serían de trascendental importancia.

Esta tendencia ha gozado de amplio apoyo doctrinario, con brillantes y serias argumentaciones. El autor Pérez Botija –citado por Najarro Ponce-, al respecto apunta “en la época de auge del derecho laboral colectivo, se estima que el monopolio reglamentista de la empresa rompe el equilibrio del contrato y que, por lo tanto, deben colaborar los propios trabajadores en la elaboración de los reglamentos internos de las empresas. Desde el punto de vista jurídico, esta colaboración se explica así: Si tales reglamentos influyen en los contratos, lógico es que las partes del contrato puedan influir en los reglamentos y no únicamente a título de pura adhesión. Desde el punto de vista técnico se afirma, por su parte, que muchas veces los trabajadores conocen mejor que la empresa algunas circunstancias materiales del trabajo, y pueden sugerir medidas y normas preventivas y aún disciplinarias, de gran interés para todos”²⁹.

A pesar de lo anterior, también ha habido amplia discusión en cuanto a la representación de los trabajadores en la elaboración del reglamento interior de trabajo. Ya que algunos se pronuncian en que la misma sea una facultad exclusiva de las organizaciones sindicales, lo que implicaría que al no existir

²⁹ *ibid*, pág. 55.



sindicato, el mismo sea elaborado –siempre- unilateralmente por el patrono, y otros, se pronuncian que la representación, en casos de no existir sindicato, debe confiarse a los delegados o comisión designados para el efecto. A nuestro entender, esta última posición es la más adecuada, puesto que, lo contrario significaría otorgar trato diferente –discriminatorio- a los trabajadores no sindicalizados, quienes serían objeto de la imposición patronal.

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

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

Además nuestra ley otorga al reglamento interior de trabajo la característica de obligatoriedad, ya que no tendría sentido que por un lado reconociera la facultad patronal de elaborarlo y ponerlo en vigencia, y por otro,



que no se obligara a las partes a su acatamiento. Es el mismo Artículo 57 del Código de Trabajo, el que regula tal caracterización, obligando tanto al patrono como a los trabajadores a sujetarse al mismo en la ejecución o prestación concreta del trabajo.

Sin embargo, la facultad patronal es objeto de supervisión o visación, en virtud de que el reglamento interior de trabajo, no puede ser puesto en vigencia, sin la aprobación u homologación por parte de la inspección general de trabajo, a efecto de evitar ilegalidades, excesos o abusos en el ejercicio del poder de dirección patronal. Esta visación en la práctica tiene pocos efectos positivos, puesto que generalmente se trata de una labor eminentemente formal que se limita a la revisión de lo escrito en los formularios o proyectos presentados, sin que la inspección general de trabajo, por lo menos acuda —a través de sus inspectores- al centro o establecimiento de trabajo que regirá, constatar si el contenido del mismo se ajusta a las condiciones y modalidades de trabajos que se contemplan.

A pesar de la clara tendencia de nuestra legislación laboral, con respecto a la naturaleza jurídica de nuestra institución, no podemos ser indiferentes, ante la realidad nacional, en que —como reitero- a través de la negociación colectiva, en muchos centros de trabajo, la elaboración del reglamento interior de trabajo, ha dejado de ser una facultad exclusiva del patrono, para convertirse en un acuerdo de voluntades, ello porque los



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



CONCLUSIONES

1. El derecho colectivo del trabajo establece de forma categórica la participación del trabajador en la elaboración de las distintas normas que le afectan, a fin de garantizar el equilibrio entre las partes o sujetos del mismo, incluyendo por supuesto la participación del trabajador en forma gremial o agrupada. En dicho sentido, es la base científica para enfatizar la participación de sindicatos.
2. El reglamento interior de trabajo que cumple con ofrecer mejoras en las condiciones de la prestación del servicio, a favor de los trabajadores, es aquel en el cual no sólo el patrono participa en su elaboración, sino también los mismos trabajadores.





RECOMENDACIONES

- 1 El Estado de Guatemala, a través del Ministerio de Trabajo, debe garantizar la igualdad en la contratación laboral.
- 2 El Estado de Guatemala a través del Ministerio de Trabajo, debe garantizar la participación del trabajador en la elaboración de instrumentos que afecten la actividad laboral que desempeña.
- 3 El Estado de Guatemala por medio del Ministerio de Trabajo debe garantizar que el trabajador tenga derecho a participar, cuando se trata de lograr la vigencia de sus derechos e intereses laborales.
- 4 El Estado de Guatemala debe garantizar que dentro del contenido del reglamento interior de trabajo, se eviten abusos desde todo punto de vista puesto que es allí donde cobran especial importancia las disposiciones disciplinarias.





BIBLIOGRAFÍA

ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO, Luis y CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. Buenos Aires, Argentina: 2ª. Ed; Ed. Heliasta, S.R.L. 1976.

BARBAGELETA, Héctor Hugo. **El reglamento de taller**. (s.e.) Montevideo, Uruguay: 1951.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho del trabajo**. México D.F., México: Ed. Reproflo S.A. de C.V. 2000.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Bibliográfica Ameba. 1968.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. **El nuevo derecho del trabajo mexicano**. México D.F., México: Ed. Trillas, S.A. 2000.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Guatemala, Guatemala: 3ª ed.; Litografía Orión. 2002.

DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: 2ª ed.; Ed. Ediciones Desalma. 1968.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México D.F., México: 7ª ed.; Ed. Porrúa, S.A. 1993.

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. **Derecho colectivo del trabajo**. Bogotá, Colombia: 3ª ed.; Ed. Temis, S.A. 1986.

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



KROTOSCHÍN, Ernesto. **Manual de derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina 3ª ed.; Ed. Desalma S.A. 1987.

MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social**. Buenos Aires, Argentina: 4ª ed.; Ed. Astrea. 1994.

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

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

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

VARIOS AUTORES. **El derecho laboral en iberoamérica**. México D.F., México: Edición Homenaje al Doctor Guillermo Cabanellas. Ed. Trillas, S.A.1978.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Congreso de la República, Decreto 1441, 1948.

Consulta de Reglamentos Interiores de Trabajo, vigentes en el sector privado guatemalteco. 1996 – 2000.

Consulta de Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo vigentes tanto en el Sector Público, como en el Sector Privado guatemalteco. 1996 – 2000.