

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



**ANÁLISIS DOGMÁTICO Y LEGAL DE LOS REGLAMENTOS INTERIORES DE
TRABAJO PARA ASEGURAR LA EJECUCIÓN Y PRESENTACIÓN LABORAL
EN GUATEMALA**

VIVIAN AZUCENA GARCÍA CONTRERAS

GUATEMALA, JUNIO DE 2011

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

**ANÁLISIS DOGMÁTICO Y LEGAL DE LOS REGLAMENTOS INTERIORES DE
TRABAJO PARA ASEGURAR LA EJECUCIÓN Y PRESENTACIÓN LABORAL
EN GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

VIVIAN AZUCENA GARCÍA CONTRERAS

Previo a conferírsele el Grado Académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, junio de 2011

**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. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Mario Estuardo León Alegría
VOCAL V: Br. Luis Gustavo Ciraiz Estrada
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICO
EL EXAMEN TECNICO PROFESIONAL**

PRIMERA FASE:

PRESIDENTE: Lic. Carlos de León Velasco
VOCAL: Lic. David Sentes Luna
SECRETARIO: Lic. Rodrigo Franco López

SEGUNDA FASE:

PRESIDENTE: Lic. Rodolfo Celis López
VOCAL: Lic. Alvaro Hugo Salguero Lemus
SECRETARIO: Lic. David Sentes Luna

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



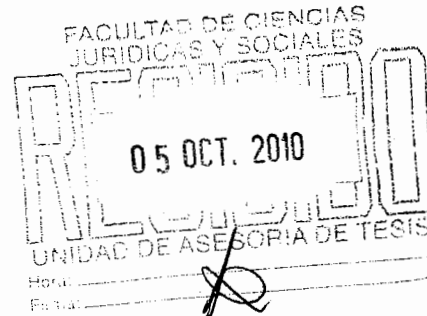
Licda. Silvia Emilza Rosales Solares de Gloria

ABOGADA Y NOTARIA



Guatemala, 10 de septiembre de 2010

Lic. Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.



Licenciado Castillo Lutín:

Le informo que de conformidad con el nombramiento emitido por el despacho a su cargo de fecha diecinueve de febrero del año dos mil diez, procedí a la asesoría del trabajo de tesis de la bachiller Vivian Azucena Garcia Contreras, con carné 9318913; que se denomina: "ANÁLISIS DOGMÁTICO Y LEGAL DE LOS REGLAMENTOS INTERIORES DE TRABAJO PARA ASEGURAR LA EJECUCIÓN Y PRESENTACIÓN LABORAL EN GUATEMALA". Después de la asesoría encomendada, le doy a conocer lo siguiente:

1. El contenido de la tesis es científico y técnico, además la ponente utilizó la legislación y doctrina acordes, redactando la misma de forma adecuada, empleando un lenguaje apropiado y se desarrollaron de manera sucesiva los distintos pasos correspondientes al proceso investigativo; haciendo la división de la misma en cuatro capítulos.
2. Los métodos que se emplearon fueron: analítico, con el que se señalaron los Reglamentos Interiores de Trabajo; el sintético, estableció su importancia; el inductivo, dio a conocer sus características y el deductivo, indicó su regulación legal. Se utilizaron las siguientes técnicas de investigación: fichas bibliográficas y documental, las cuales fueron de utilidad para la recolección de la información actual y suficiente para el desarrollo de la tesis.
3. La tesis abarca un contenido técnico y científico, señalando con datos actuales que los Reglamentos Interiores de Trabajo, son el conjunto de normas que elabora el patrono de conformidad con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten; con la finalidad de preparar y regular las normas a las que obligadamente se tiene que



Licda. Silvia Emilza Rosales Solares de Florian

ABOGADA Y NOTARIA



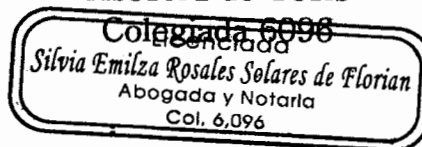
sujetar él y sus empleados, debido a la ejecución y prestación concreta del trabajo. Los objetivos se determinaron y establecieron que todo patrono que ocupe en su empresa permanentemente diez o más trabajadores, queda obligado a la elaboración y puesta en vigor de su respectivo Reglamento Interior de Trabajo. La hipótesis formulada fue comprobada, al señalar que al elaborar los reglamentos anotados; se tienen que acatar las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la correcta marcha de la empresa.

4. El tema de la tesis es una contribución científica y de útil consulta tanto para profesionales como para estudiantes, en donde la ponente señala un amplio contenido doctrinario y jurídico; relacionado con las disposiciones disciplinarias y procedimientos del Reglamento Interior de Trabajo.
5. Las conclusiones y recomendaciones se redactaron de manera sencilla y constituyen supuestos certeros, que dan a conocer la problemática actual.
6. Se empleó la bibliografía adecuada y de actualidad. A la bachiller Garcia Contreras le sugerí diversas enmiendas a su introducción y capítulos, encontrándose conforme en su realización; siempre bajo el respeto de su posición ideológica.

La tesis desarrollada por la sustentante cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite respectivo, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente.

Licenciada Silvia Emilza Rosales Solares de Florian
Asesora de Tesis



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, ocho de octubre de dos mil diez.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) RONALD DAVID ORTIZ ORANTES, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante VIVIAN AZUCENA GARCÍA CONTRERAS, Intitulado: "ANÁLISIS DOGMÁTICO Y LEGAL DE LOS REGLAMENTOS INTERIORES DE TRABAJO PARA ASEGURAR LA EJECUCIÓN Y PRESENTACIÓN LABORAL EN GUATEMALA".

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, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".


LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
MTCL/slh.



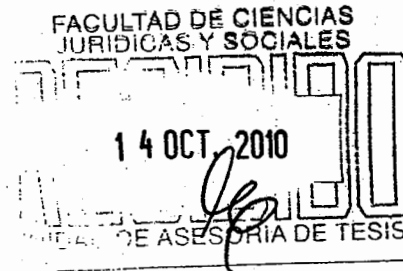
Lic. Ronald David Ortiz Orantes

ABOGADO Y NOTARIO



Guatemala, 14 de octubre de 2010

Licenciado
Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.



Licenciado Castillo Lutín:

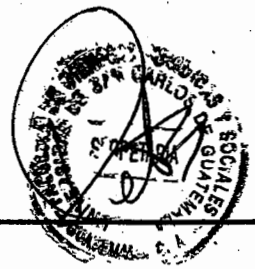
Me permito darle a conocer que de acuerdo al nombramiento de fecha ocho de octubre del año dos mil diez, fui designado por su despacho para proceder a la revisión de la tesis de la bachiller Vivian Azucena Garcia Contreras, que se intitula: "ANÁLISIS DOGMÁTICO Y LEGAL DE LOS REGLAMENTOS INTERIORES DE TRABAJO PARA ASEGURAR LA EJECUCIÓN Y PRESENTACIÓN LABORAL EN GUATEMALA"; me es grato hacer de su conocimiento:

1. La tesis abarca un amplio contenido técnico y científico relacionado con los Reglamentos Interiores de Trabajo, de conformidad con el derecho laboral guatemalteco.
2. Durante el desarrollo de la tesis fueron empleados los siguientes métodos de investigación: analítico, con el que se señaló el derecho laboral; el sintético, estableció su importancia; el inductivo, dio a conocer los Reglamentos Interiores de Trabajo y el deductivo, indicó su regulación legal. Se utilizaron las técnicas de fichas bibliográficas y documental, con las que se recopiló de forma ordenada la información doctrinaria y legal de actualidad.
3. La redacción empleada es la adecuada. Durante el desarrollo de la tesis la sustentante, demostró empeño, dedicación e interés, y de forma personal me encargue de guiarla en las distintas etapas del proceso de investigación.
4. La tesis es una contribución científica para la bibliografía del país. Los objetivos se alcanzaron, al determinar la importancia de los Reglamentos Interiores de Trabajo. La hipótesis formulada se comprobó, la cual indica lo esencial de asegurar la ejecución y presentación laboral en el país.



Lic. Ronald David Ortiz Orantes

ABOGADO Y NOTARIO



5. Las conclusiones y recomendaciones son congruentes y se relacionan entre sí de manera directa con el contenido de los capítulos, siendo la bibliografía que se utilizó la correcta. Además, le sugerí diversas modificaciones a los capítulos y a su introducción, siempre bajo el respeto de la posición ideológica de la sustentante; quien se encontró conforme en su realización.
6. La bibliografía empleada para el desarrollo de la tesis se relaciona con los capítulos y con las citas bibliográficas, siendo acorde al tema y actualizada.

Con motivo de lo anotado, la tesis reúne efectivamente los requisitos legales que establece el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y el Examen General Público, por lo cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite correspondiente, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Muy atentamente,

Lic. Ronald David Ortiz Orantes
Revisor de Tesis
Avenida Reforma 12-01, zona 10
Edificio Reforma Montufar 1er Nivel oficina 1-12
Tel. 2361-2821.





DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintisiete de enero del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante VIVIAN AZUCENA GARCÍA CONTRERAS, Titulado ANÁLISIS DOGMÁTICO Y LEGAL DE LOS REGLAMENTOS INTERIORES DE TRABAJO PARA ASEGURAR LA EJECUCIÓN Y PRESENTACIÓN LABORAL EN GUATEMALA. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/sllh.





DEDICATORIA

A DIOS:

Por darme la fortaleza, confianza y sabiduría para alcanzar una meta más en mi vida.

A MIS PADRES:

Nestor Joaquín Reynaldo García Valenzuela y María Teresa Contreras (Q.E.P.D.), por haber guiado mi camino y enseñarme a luchar; con su ejemplo aprendí que esforzándome puedo lograr lo que me proponga.

A MI ESPOSO:

Carlos Roberto Morales Morales, este triunfo lo dedico a tí por haberme comprendido y apoyado incondicionalmente.

A MIS HIJOS:

Vivian Dariñka Dessiree y Carlos Gabriel Morales García, a mis dos regalos de Dios; gracias por ser mi inspiración para alcanzar esta meta; los amo profundamente.

A MIS HERMANOS:

Lic. Edwin Reynaldo, Doris Alejandrina, Nestor Rainir, Licda. Waleska Romelia, Licda. Liza Julieta, Lic. José Christian Karen, Paola María Solvi

García Contreras; con cariño por el apoyo
brindado.



A:

La Tricentennial University of San Carlos of
Guatemala, especially to the Faculty of
Law and Social Sciences, temple of knowledge.

ÍNDICE



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

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo.....	1
1.1. Antecedentes.....	2
1.2. Definición.....	11
1.3. Naturaleza jurídica.....	12
1.4. Diversas acepciones.....	13
1.5. Caracteres.....	13
1.6. Relación con otras disciplinas jurídicas.....	15

CAPÍTULO II

2. Principios del derecho laboral.....	21
2.1. Principio protector.....	23
2.2. Principio de la irrenunciabilidad de derechos.....	32
2.3. Principio de continuidad.....	41
2.4. Principio de la primacía de la realidad.....	42
2.5. Principio de la razonabilidad.....	44
2.6. Principio de buena fe.....	46
2.7. Principio de sencillez.....	48

CAPÍTULO III



3.	La relación de trabajo.....	49
3.1.	Partes de la relación laboral.....	51
3.2.	Flexibilización de las relaciones laborales.....	52
3.3.	Importancia.....	54
3.4.	Significado.....	54
3.5.	Protección estatal.....	56
3.6.	Potencialización de mecanismos para el acceso laboral.....	60
3.7.	Solidarismo.....	63
3.8.	Justicia distributiva y conmutativa.....	67
3.9.	Inspección General de Trabajo.....	69

CAPÍTULO IV

4.	Los Reglamentos Internos de Trabajo como medio de garantía de la ejecución y presentación laboral.....	73
4.1.	Poder de dirección.....	74
4.2.	Reglamento Interno de Trabajo.....	74
4.3.	Efectos.....	79
4.4.	Importancia.....	80
4.5.	Beneficios.....	80
4.6.	Positividad.....	81
4.7.	Análisis dogmático y legal de los Reglamentos Internos de Trabajo.....	82



CONCLUSIONES.....	
RECOMENDACIONES.....	91
BIBLIOGRAFÍA.....	93

INTRODUCCIÓN



Una de las bases del desarrollo económico del país es la actividad del trabajo, que debe llevarse a cabo con relaciones laborales adecuadas y estables, que garanticen a los laborantes su inserción en el ámbito económico, para tener acceso a bienes y servicios; que hagan factible la elevación de su calidad de vida y prosperidad.

Ello posibilita el progreso en general de la sociedad, y de allí que el Estado deba implementar los mecanismos de la seguridad social, una política de generación de empleos y la creación de órganos controladores del buen cumplimiento de las leyes laborales, para así garantizar las relaciones de trabajo estables y adecuadas a través de los Reglamentos Interiores de Trabajo; motivo de importante análisis y objeto de selección del actual tema de tesis.

En relación a los objetivos que se determinaron, los mismos dieron a conocer la obligación que tiene todo patrono en Guatemala de poner en vigor un Reglamento Interior de Trabajo; cuando ocupe en una empresa diez o más trabajadores. También, la hipótesis señalada; fue comprobada indicando que la validez de los reglamentos deriva de la previa aprobación de la Inspección General de Trabajo.

El desarrollo de la tesis se llevó a cabo en cuatro capítulos: el primero, señala el derecho del trabajo, antecedentes, definición, naturaleza jurídica, diversas acepciones, caracteres y relación con otras disciplinas jurídicas; el segundo, indica los principios del



derecho laboral: principio protector, principio de la irrenunciabilidad de derechos, principio de continuidad, principio de la primacía de la realidad, principio de la razonabilidad, principio de buena fe y principio de sencillez; el tercero, determina la relación de trabajo, las partes de la relación laboral, flexibilización de las relaciones laborales, importancia, significado, protección estatal, potencialización de mecanismos para el acceso laboral y la Inspección General de Trabajo y el cuarto, analiza jurídica y doctrinariamente los Reglamentos Internos de Trabajo como medio de garantía para la ejecución laboral en Guatemala.

Se utilizaron los siguientes métodos de investigación: sintético, con el que se estableció la importancia de Reglamento Interior de Trabajo; el analítico, dio a conocer las características que tienen; el inductivo, señaló su regulación legal y el deductivo, indicó la inexistencia de reglas de orden técnico y administrativo al elaborarlos en Guatemala.

Las técnicas utilizadas fueron: documental y de fichas bibliográficas, con las que se recolectó información doctrinaria y legal suficiente y actual para desarrollar el trabajo de tesis.

El análisis dogmático y legal de los Reglamentos Internos de Trabajo es fundamental en Guatemala y esencial para el conocimiento tanto de estudiantes, como profesionales y ciudadanía en general; debido a que a través de su estudio se determina la debida ejecución laboral en el país.

CAPÍTULO I



1. Derecho del trabajo

El derecho laboral regula la actividad realizada por el ser humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia; y cuyos frutos se atribuyen libre y directamente a un tercero.

El objetivo de sus principios y normas jurídicas es la tutela del trabajo humano, productivo; libre y por cuenta ajena. Es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador y trabajador, encargándose de la regulación de la actividad humana lícita y prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación.

De esta manera, el concepto de trabajo al que presta atención el derecho laboral es la actividad realizada por un humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia; y cuyos frutos se atribuyen libre y directamente a un tercero.

El fenómeno social del trabajo genera relaciones asimétricas entre las partes contratantes, en las que existe una parte fuerte y una parte débil. Por ello, el derecho laboral tiene una función de importancia con respecto al trabajador, tendiendo sus



normas a restringir la libertad de empresa para proteger a la parte débil frente a la fuerte, y persiguiendo así fines de estructuración social tutelada.

1.1. Antecedentes

El derecho laboral es el resultado de los aportes de varios sectores sociales. Finalmente, los gobiernos tuvieron que acceder a las demandas de los trabajadores, iniciándose así el intervencionismo del Estado; en la regulación de las relaciones entre obreros y patrones.

Poco a poco el trabajador que presta sus servicios subordinadamente ha pasado de ser un esclavo de la Edad Antigua, un siervo de la Edad Media, conocido también como el siervo de la gleba; a un sujeto con derechos y libertades en la actualidad. El derecho ha venido a regular condiciones mínimas necesarias para la existencia de una estabilidad social.

“Las revoluciones Rusa y Mexicana de 1917 comenzaron una tendencia mundial a que los trabajadores reivindicaran sus derechos, sin embargo, en el resto del mundo, no es sino hasta después de la Segunda Guerra Mundial que se reconocen los derechos modernos de los trabajadores, como lo son: el derecho a la huelga, el derecho al trabajo, el derecho de sindicación y a la negociación colectiva”.¹

¹ Florián, Eugenio. **Elementos del derecho de trabajo**, pág. 50.



El surgimiento de las primeras leyes laborales data desde la segunda mitad del siglo pasado, pero no es hasta el año del antes anotado, en donde esta nueva rama del derecho adquiere su acta de nacimiento con el Tratado de Versalles que pone fin a la primera guerra mundial, donde nace el derecho del trabajo como una rama autónoma con reglas; instituciones y técnicas propias.

Hay definiciones filosóficas, económicas y físicas del trabajo. No obstante, para el derecho laboral la que importa es la que rige el trabajo subordinado. Donde cese la subordinación, cesa la aplicación del derecho laboral.

El derecho del trabajo no es muy antiguo, pero el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo e incluso se habla en la Biblia específicamente en el libro de Génesis del trabajo pero como un castigo, debido a que no era una norma jurídica si no una manera de disciplinar las desobediencias a Dios, eso hizo que naciera el trabajo como un castigo y en realidad no existía legislación sobre la actividad laboral, no se sabía lo que significaba pacto entre trabajador y empleador.

Originalmente, no existía una sociedad de consumo como la de actualidad, el hombre se dedicaba a subsistir y no se colocaba en relación a la subordinación respecto a alguien, sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza, pero como el hombre necesitaba agruparse para sobrevivir, comenzó a organizar el trabajo de su producción el excedente para intercambiarlo por otro, así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus otras necesidades.



No existe en la historia una indicación que señale cuál ha sido la evolución del trabajo lo único que se conoce son las instituciones que quedaron plasmadas, que se conocen y que se interpretan la de determinadas formas, como el Código Hammurabi, donde encuentran muestras basadas en hechos naturales y religiosos; que posteriormente pasaron a ser limitaciones del derecho del trabajador.

“Las leyes de Marcu surgieron posteriormente y con ellas el hombre hizo una limitación a la jornada de trabajo, no precisamente para que el trabajador descansara sino porque se dio cuenta que hay un tiempo de luz y un tiempo de sombra y en el primero la mayoría de los seres vivos trabajan para poder descansar, y en el segundo, se pensó que el hombre debería hacer lo mismo, trabajar en tiempo de luz y descansar en tiempo de sombra, esto implica de un recuento formal debe empezar de la Roma antigua o Roma clásica”.²

En la Roma clásica, se consideraba que el trabajo no era para las personas sino para los animales y las cosas, dentro de las cuales se encontraban ciertas categorías de la especie humana que tenían condición de esclavo y en donde el trabajo era en esos tiempos denigrante y despreciativo, la condición de esclavo en Roma se adquiría por el hecho de perder una guerra, así el ganador de la misma tenía dos opciones matar o no al perdedor si lo hacía allí concluía todo, pero en el caso que decidiera no hacerlo la persona pasaba a ser de su propiedad, y como a raíz de su manutención se generaban gastos; por ello debía trabajar para este y así se consideraba su esclavo.

² Montoya Melgar, Alfredo. **Derecho de trabajo y crisis económica**, pág. 30.



No existía en Roma el derecho al trabajo en el sentido técnico de la expresión por la tanto no era regulado, no había derecho del trabajo.

Los romanos se preocupaban por desarrollar el derecho civil pero no la de las demás ramas del derecho, en todo caso la actividad principal que desarrollaban en Roma era la agricultura pero habían otras tales como el transporte, el comercio y las llamadas profesiones liberales que desarrollaban los jurisconsultos, ingenieros y médicos. Pero en muchos casos las personas que desarrollaban esta actividad no eran ciudadanos romanos, y por eso no podía ser sujetos a una relación de trabajo. Además, ellos no eran retribuidos por prestar esa actividad y sólo se reconocían ciertos honores públicos, de allí viene la idea de lo que se conoce hoy en día como defensor ad-Litem, ad honorem y lógicamente la expresión honorario.

La Edad Media, efectivamente comienza con la caída del Imperio Romano y con la invasión de los monjes católicos romanos, siendo ellos quienes escondieron toda la información y los conocimientos, por lo tanto eran los únicos que tenían acceso a la cultura.

Es de importancia señalar, que hubo una época en que no pasó nada, el hombre se dedicó a pasar el tiempo, no progresó la ciencia ni la cultura, pero luego que los monjes comenzaron a mostrar la cultura, surge una nueva concepción de trabajo, en donde el mismo ya no es considerado como denigrante peyorativo para el esclavo, apareciendo una nueva concepción moral de trabajo y llegando inclusive a la concepción de la cualidad humana; ello debido a una expresión salida de los monasterios portugueses en



donde el ocio es el enemigo del alma, y ello es muy importante pues quiere decir que el hombre tiene necesidad de subsistir, sostener a su familia, perfeccionar el grupo social y dedicarse al cultivo de su alma, en donde todos tenían que trabajar en la medida de sus posibilidades.

El fenómeno social que se caracterizó en la Edad Media es el feudalismo y que consistió en mini-estados con grandes extensiones de tierra en manos de un mismo Estado; siendo este fenómeno el que hace mostrar el atesoramiento del poder a través de dos formas:

- a) El acaparamiento de tierras y propiedades del señor feudal: existían otras personas que realizaban distintas actividades artesanales o profesionales y liberales que eran realmente el sustento de esos dos entes de poder porque eran definitivamente los que trabajaban; siendo este sector minoritario el que tenía que crear organismos de defensa contra el poder omnipotente de los Señores Feudales y de la Iglesia, siendo de esa forma como surgen las corporaciones que son agrupaciones de personas que tienen la exclusividad de una actividad laboral; lo que hace que los Señores Feudales le reconozcan su existencia y le den valor. Su estructura jerárquica era la siguiente: maestro, oficiales y ayudantes.

El maestro no era superior en cuanto al desarrollo de la actividad, pudiéndose comparar con los aprendices y el mismo, era un patrono que en sentido etimológico, siendo su presencia la que daba a conocer que era el padre del oficio que desarrollaba, pero había una concepción de jefe y subordinado tal como se conoce el día de hoy.



“Al final de la Edad media surgió un cambio en la concepción económica del hombre, debido a que se dejó de pensar que el poder económico se demuestra con el atesoramiento de tierra y surge en Europa una concepción liberal en donde la muestra del poder ocurre cuando se detectan bienes e inmuebles muebles; lo cual trae como consecuencia una clase consumista en el mundo”.³

Hoy en día hay la necesidad de producir mas de un mismo bien, ya que no es rentable producir artesanalmente y a consecuencia de ello; se da el hecho socioeconómico llamado Revolución Industrial.

La Edad Moderna, con el descubrimiento de América dio lugar a la extracción masiva de oro y piedras preciosas del continente para ser transportados a Europa lo cual trajo como consecuencia una de las primeras medidas inflacionarias de la historia de la humanidad, en donde surge una nueva clase social denominada burguesía, la que comienza a obtener poder político mediante la corrupción y en la cual el atesoramiento de dinero cambia.

Los maestros se cambiaron por patronos en el sentido que reconocen a los aprendices por trabajadores, el taller por la fábrica y el precio justo por el precio del mercado. El salario, surge la necesidad de la producción en series y aparecen las máquinas como medios o formas de producir; la competencia entre productores y los riesgos que debe asumir el patrono para conducir.

³ **Ibid**, pág. 40.



La Edad Contemporánea se inicia con la Revolución Francesa a finales del siglo XVIII y las consecuencias más importantes son la concesión política y que surge el concepto de Estado organizado. En ese tiempo en Europa empezaron a desaparecer las pocas condiciones que habían en cuanto al trabajo ya que existían de acuerdo al liberalismo dando como origen otras concesiones, como lo es la comunista y que los medios de producción no deben ser de las personas, sino de las que la hacen producir; siendo estas concesiones las que se fundan a través de la Iglesia Católica.

En el año de 1940 surge el manifiesto comunista del derecho del trabajo como programa autónomo y de principios propios, en los cuales habían nacidos normas propias que no se podían encuadrar en ninguna de las ramas del derecho; por lo que se hizo necesario crear una rama nueva que es lo que hoy se conoce como el derecho al trabajo.

- b) Período de industrialización y del capitalismo: en América, el amparo de la mujer y el menor se concreta también en las leyes dictadas por casi todos los países del continente durante las primeras décadas del presente siglo.

En Guatemala, la legislación laboral prohíbe el trabajo de los menores en ocupaciones nocturnas insalubres o peligrosas, y ello es ejemplo de la preocupación por defender la mano de obra infantil de las distintas naciones. Igual se puede decir de la legislación protectora de la mujer, que se dicta ordinariamente en los países de América durante el primer cuarto del siglo pasado, la prohibición de despido de la mujer embarazada, los plazos de descanso previo y posteriores al alumbramiento, la prohibición de trabajos

peligrosos, incómodos o insalubres para la madre o para la vida del feto y en fin, la prohibición de trabajo nocturno para las mujeres.



“Las leyes de pobres de Inglaterra derivan de las normas y prácticas con las que desde la primera mitad del siglo XVI, se había intentado suprimir el vagabundeo. El sistema de caridad institucionalizada que surge en estos momentos proporciona ayudas a los pobres pero les limita mendigar fuera de sus parroquias de origen: los mendigos quedaban confinados dentro de áreas específicas y el salirse de las mismas estaba fuertemente penalizado. Todas estas normas fueron recopiladas en el reinado de Isabel I y dieron origen a la primera ley oficial de pobres conocida como Ley de Isabel del año 1601. Esta ley estableció los principios de un sistema nacional de ayuda legal y obligatoria a los pobres y constituyó la base de lo que más tarde se conocería como antigua ley de pobres”.⁴

El sistema de ayuda legal a los pobres que se instituyó en ese momento se caracterizaba por los siguientes elementos: la parroquia era la unidad básica de aplicación, las ayudas se financiaban fundamentalmente a través de impuestos sobre las propiedades locales, la gestión corría a cargo de funcionarios nombrados por los jueces locales, y las ayudas variaban dependiendo del tipo de pobre: limosnas y asilos para los pobres incapacitados, aprendizaje de oficios para los niños, trabajo para los pobres capacitados; y castigo o prisión para los que podían y no querían trabajar.

⁴ Florián. **Ob. Cit.**, pág. 62.



Las sucesivas leyes de pobres que se fueron promulgando a partir de la Ley de Isabel se complementaron con las llamadas leyes de asentamiento. Estas leyes impedirían que un recién llegado a una parroquia pudiera establecerse irregularmente en ella y se convirtiera en una carga económica adicional para los habitantes de la misma.

Aunque el principio del asentamiento no era nuevo, fue la Ley de Asentamiento de 1662 la que estableció una definición precisa y uniforme de asentamiento. Las disposiciones sobre el asentamiento fueron a menudo ignoradas, eludidas y modificadas por leyes posteriores, pero los requisitos para el asentamiento y las restricciones a la movilidad de los pobres continuaron existiendo y se convirtieron en una característica esencial de la antigua ley de pobres.

“En 1796 fue aprobado el 22 de junio la primera ley destinada a resguardar el patrimonio humano de los nocivos efectos de la Revolución Industrial y la misma prescribía disposiciones sanitarias: limitaba a 12 horas máximas la jornada diaria, incluyendo el tiempo de comedor, hacía obligatoria la instrucción del menor y establecía un sistema de inspección periódico del trabajo, no obstante esta ley ni siquiera fue aplicada”.⁵

El primer ordenamiento de este tipo realmente efectivo fue la llamada Ley de Fábricas de 1833. Por otro lado, Prusia en 1839, sanciona legalmente el amparo de la mano de

⁵ Ibid, pág.



obra infantil y femenina, y Francia asegura el 22 de febrero de 1851 el aprendizaje del menor en condiciones cónsonas con su edad y sus fuerzas.

1.2. Definición

“Derecho laboral es el conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena, con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad; la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones”.⁶

“Derecho del trabajo es la rama diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica que surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo, ha recibido diversos nombres desde mediados del siglo XX hasta la época contemporánea; en que se consolida como núcleo de doctrina y sistema de norma positiva”.⁷

“El derecho de trabajo es el conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el Estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios”.⁸

⁶ De la Cueva, Mario. **Derecho del trabajo**, pág. 49.

⁷ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 29.

⁸ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho del trabajo**, pág. 29.



1.3. Naturaleza jurídica.

La determinación de la naturaleza jurídica del derecho laboral es de utilidad tanto teórica como práctica y evidente para sistematizar las normas, para establecer la jurisdicción competente; y determinar las sanciones punitivas en los casos de transgresión por los destinatarios de aquellas.

El establecimiento de la naturaleza jurídica del derecho laboral, ha originado distintas direcciones doctrinarias nominadas así:

- a) **Publicista:** tendencia según la cual el derecho del trabajo es derecho público.
- b) **Privatista:** sostiene que pertenece al campo del derecho privado.
- c) **Dualista:** esta posición afirma que es un derecho mixto por cuanto las normas laborales protegen el interés individual y colectivo.

“La solución más aceptable desde los ángulos científicos y filosóficos con base en los sujetos y fines de la relación jurídica es la que manteniendo incolumne la sustantividad del derecho laboral, se le atribuye naturaleza pública”.⁹

⁹ Florián. **Ob. Cit.**, pág. 55.



1.4. Diversas acepciones

El derecho de trabajo ha sido nombrado de muchas maneras entre las que destacan el derecho social, el cual ha sido empleado con mucha frecuencia, inclusive, no obstante muchos de los que se dedican a esta rama jurídica, a veces emplean esa expresión como sinónimo de derecho del trabajo o laboral, también se utiliza para hacer referencia a una tercera rama del derecho, además de la tradicional, división del derecho público y privado; o para identificar una corriente jurídica. También ha sido denominado como derecho obrero, derecho industrial, el nuevo derecho y legislación del trabajo; los cuales son términos que limitan el contenido de la disciplina en la mayoría de los casos.

La terminología más adecuada es el derecho laboral o derecho del trabajo, a pesar de la anterior existencia de varias denominaciones como: derecho social, legislación social, derecho industrial, legislación industrial y legislación laboral.

1.5. Caracteres

“En la época contemporánea del presente siglo, el derecho laboral sólidamente estructura como núcleo de principios, instituciones y normas legislativas codificadas; y además presenta caracteres prominentes que lo distinguen de las ramas tradicionales de las ciencias jurídicas”.¹⁰

¹⁰ *Ibid*, pág. 57.



- a) Constituye una nueva rama no tradicional del derecho positivo: debido a que su estructuración como cuerpo de doctrinas y sistema de normas para dar soluciones justas a la cuestión social, es reciente. Se propone primordialmente: primero, asegurar un mínimo de derechos y garantías para la prestación del trabajo, compatibles con la dignidad de la persona humana; segundo, compensar la inferioridad económica de los trabajadores en relación de dependencia frente a los empleadores, otorgándoles protección jurídica preferente; en consonancia con las posibilidades económicas de cada país.

- b) Es una rama jurídica diferenciada de las demás: por referirse a las relaciones jurídicas establecidas entre personas determinadas que se denominan trabajadores y que ponen su actividad física o intelectual, en forma subordinada, al servicio de otras que les otorgan su remuneración y a las de éstos y aquéllos con el Estado, en su carácter de ente soberano; titular de la coacción social.

- c) Es una rama jurídica autónoma: porque contiene principios doctrinarios propios y especialización legislativa, independiente del derecho común.

- d) Consagra la moderna concepción dignificadora del trabajo como función social: para separarlo del ámbito de las relaciones puramente patrimoniales que lo consideraban una simple mercancía.

- e) Está destinado a superar la lucha de clases: el derecho del trabajo ya no constituye un derecho de clases, como lo fue en sus orígenes.



- f) Tiende a la unificación internacional y a la codificación: ello por razones predominantemente económicas, y por la estructuración de un derecho universal del trabajo.
- g) Las leyes del trabajo son de orden público: para precisar esta característica, es necesario determinar el concepto jurídico de orden público; a fin de no confundirlo con el derecho público. En éste, entra como sujeto de la relación jurídica el Estado, ente soberano, y el fin propuesto es el interés general, cuyo cumplimiento es forzoso.

1.6. Relación con otras disciplinas jurídicas

El derecho laboral tiene especialmente relaciones e interferencias con las diversas ramas del derecho público y privado, sobre las que ha influido durante el curso de su evolución, modificando tradicionales conceptos e introduciendo formas en sus instituciones mediante la socialización de las libertades que no existen sólo en beneficio del hombre; sino también para la sociedad de que forma parte.

- a) Derecho constitucional: se relaciona con los principios y normas de la Constitución Política de la República en materia de trabajo. Dicha rama del derecho público estudia la Constitución del país, esto es; la organización jurídica de la vida integral del Estado. De ahí que sea el mismo derecho constitucional reducido a normas prácticas declarativas, preceptivas o imperativas, dictadas por



el pueblo en virtud del poder constituyente; como dueño de la soberanía originaria.

Por tanto, las normas jurídico-laborales han de conformarse con los principios y garantías fundamentales proclamados en la Constitución Política de la República.

Todas las constituciones modernas de contenido liberal-social, consagran principios políticos; económicos y financieros.

- b) **Derecho político:** el derecho laboral se relaciona con la política social: con sus antecedentes, concepto; fines y orientación contemporánea. El derecho político estudia el aspecto jurídico de la organización y funciones del Estado. Tiene por objeto estudiar la teoría general de Estado, que comprende: el concepto, elementos, soberanía, personalidad, fines; formas del Estado y las formas gobierno. Este derecho se halla constituido por dos elementos: jurídico y político. En consecuencia, guarda vinculación con la política o ciencia práctica del Estado.

“En efecto, la concentración de capitales, el desarrollo de la gran industria y la abstención completa del Estado para intervenir en la vida económica y social de la nación, posición ésta sustentada por el individualismo político y el liberalismo económico, sumieron a las masas proletarias de las fábricas y talleres; en condiciones precarias de existencia e indefensión social”.¹¹

¹¹ Cordón Duarte, Manuel. **Régimen de las excepciones en el derecho de trabajo de Guatemala**, pág. 26.



El trabajo fue considerado entonces, independientemente de la persona del trabajador, como una mercancía semejante a las demás y sujeta a la ley económica de la oferta y la demanda; que determinaba las condiciones de su utilización por el empresario capitalista.

c) Derecho administrativo: la rama del derecho público interno mencionada, regula las actividades del Estado respecto de la institución y funcionamiento de los servicios públicos y las relaciones del ente gobernante; con los particulares por razón de los mismos.

“El derecho administrativo es la dinámica del derecho constitucional pues, es el conjunto de principios y normas que lo integran y que disciplinan la actividad total del Estado para el cumplimiento de sus fines”.¹²

d) Derecho penal: como sistema positivo, el mismo comprende el conjunto de normas jurídicas que determinan los delitos, las penas y medidas adecuadas para prevenir la criminalidad; y de ello derivan sus vinculaciones con el derecho laboral.

Pueden acaecer con motivo del desarrollo de las huelgas de trabajadores, de los paros o cierres patronales, del uso violento de medios de acción directa en los conflictos laborales colectivos o de la perturbación arbitraria del orden y la disciplina en el trabajo;

¹² Juárez Hernández, José. **Administración de la compensación de los sueldos, incentivos y prestaciones**, pág. 30.



hechos delictuosos o contravencionales comunes que caen dentro de la órbita del derecho penal.

- e) **Derecho procesal:** como rama del derecho positivo, el derecho procesal comprende el conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado; para la aplicación de las leyes de fondo.

En los términos técnicos del derecho procesal, jurisdicción es la potestad conferida por el Estado a determinados órganos para administrar justicia en los casos litigiosos.

En cuanto a su organización, competencia y procedimiento, constituye una especialización de la justicia para conocer los litigios del trabajo; dirimirlos y ejecutar las decisiones que hubieren pasado en autoridad de cosa juzgada.

La jurisdicción especial del trabajo, originó el desenvolvimiento teórico-práctico de la disciplina jurídica denominada derecho procesal del trabajo. Su contenido se halla integrado por las nociones fundamentales de todo derecho procesal, a saber: la jurisdicción, la acción y el proceso.

Dicha disciplina jurídica, mantiene relaciones de interdependencia con el derecho procesal común, porque éste es de aplicación supletoria; a falta de normas procesales de trabajo.



- f) **Derecho civil:** o derecho privado común como también se le denomina **es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones más universales de las personas; respecto a la familia y la propiedad. Su contenido se halla integrado por las siguientes instituciones: familia, propiedad, obligaciones, contratos y sucesiones.**

Por su amplio significado normativo, el derecho civil es supletorio del laboral y se aplica a falta de normas legales o contractuales de trabajo que diriman el caso controvertido.

- g) **Derecho mercantil:** el derecho comercial o mercantil es el conjunto de normas jurídicas, que regulan las relaciones derivadas del comercio. En otros términos, establece reglas especiales para los comerciantes y los actos de comercio; que hacen pasar las mercancías de quienes la producen a quienes las consumen.

Dicha rama del derecho privado tiene vinculaciones con el derecho laboral, porque las leyes del trabajo o de previsión y seguridad social, extienden sus beneficios y garantías mínimas a los empleados de comercio; y debe cumplirlas el empresario comercial para la contratación de los servicios de sus auxiliares.

- h) **Derecho internacional público:** el estudio de esta rama del derecho, comprende el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre los Estados como entes soberanos o con otras organizaciones internacionales creadas por acuerdo de los mismos.



Al enunciar los caracteres relevantes del derecho laboral, se destaca su **tendencia universalista** alcanzada mediante convenciones internacionales, conferencias y tratados bilaterales o plurilaterales que regulan instituciones análogas en países de distintas razas y culturas.

- i) **Derecho internacional privado:** regula la protección del trabajo de los nacionales en el extranjero y el de los extranjeros fuera de su patria. Dicha rama de la ciencia jurídica, que tiene su raíz en los derechos internos privados, establece las normas aplicables cuando una misma relación jurídica se ha originado o desenvuelto bajo distintas soberanías. Su objeto es el estudio de aquellas relaciones que interesan a más de una regla jurídica nacional, para resolver los conflictos surgidos por la diferencia de legislación entre los distintos países.

CAPÍTULO II



2. Principios del derecho laboral

La importancia de estudiar los principios en los que se funda el derecho del trabajo, estriba en la función fundamental que ellos juegan en todas las disciplinas del derecho, pero que por tratarse de una rama de relativo recién nacimiento; necesita apoyarse en principios que suplan la estructura conceptual asentada en siglos de vigencia y experiencia que tienen otras ramas jurídicas.

Los principios pueden ser enunciados tanto en la legislación positiva como en la jurisprudencia, sin embargo poseen sustantividad propia en razón de su intrínseca generalidad.

Todos ellos obedecen a la inspiración de la justicia social, de la que se nutría desde sus inicios la legislación del trabajo; de ahí que la idea central de ellos es en favor del trabajador. Estos principios son de orden público e irrenunciables para el trabajador; se otorgan como mínimos de garantías.

“Los principios del derecho del trabajo son aquellas líneas directrices o postulados, que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo; con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del

derecho".¹³



"Consisten en las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos."¹⁴

De tales definiciones pueden extraerse las características que tienen dichos principios y se puede resaltar que son:

- a) Enunciados básicos: es decir, pretenden abarcar una serie indefinida de situaciones y no una particular, de forma que puedan ser utilizados en una diversidad de situaciones; lugares y tiempo.
- b) Son propios del derecho del trabajo y por lo tanto, diversos de los que existen en otras ramas del derecho sirven para justificar la autonomía del mismo y su peculiaridad, consiste en que son especiales. Aunque pudiera suceder, que algunos de ellos existan en forma similar o ligeramente variables en más de una rama del derecho.
- c) Los principios tienen un sentido lógico, conexo, y poseen una armonía entre sí.

¹³ De Buen, Néstor. **Derecho del trabajo**, pág. 29.

¹⁴ Rojina Villegas, Rafael. **Derecho del trabajo mexicano**, pág. 17.



Entre las funciones de dichos principios, se puede señalar que cumplen con las siguientes tareas:

- a) Informadora: inspiran al legislador sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.
- b) Normativa: actúan como fuentes supletorias en caso de ausencia de ley, o sea, integran el derecho.
- c) Interpretadora: operan como criterios orientadores del juez.

2.1. Principio protector

Es el principio que traduce la inspiración primordial del derecho del trabajo: la protección al trabajador. Mientras otras ramas del derecho se preocupan por establecer una paridad entre las partes involucradas, ésta; desde sus inicios históricos ha tendido a proteger a la parte más débil de la relación bilateral: el trabajador. Así nació precisamente el derecho del trabajo, de ahí que históricamente las legislaciones hayan establecido este principio en sus leyes positivas.

Este principio, es el criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que esta rama del derecho en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad; responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.



Este principio está ligado entrañablemente con el origen y la propia razón de ser del derecho del trabajo.

Sabido es que el derecho del trabajo, surgió como consecuencia de que la libertad de contratación entre personas con desigual poder de negociación y resistencia económica degeneró en explotación del fuerte sobre el débil.

“El Estado no pudo mantener la ficción de una igualdad entre las partes del contrato de trabajo, inexistente en el hecho y procuró compensar esa desigualdad económica; desfavorable al trabajador con una protección jurídica que lo favoreciera”.¹⁵

Esta tendencia a dar especial protección a la parte más débil de la relación de trabajo, se conoce como principio protector. Es el principio rector del derecho del trabajo, confiriéndole a esta rama jurídica su carácter peculiar como derecho tutelar de los trabajadores.

Las características ideológicas del derecho laboral, se encuentran reguladas en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el cuarto considerando:

“Que esas características ideológicas del Derecho de Trabajo y, en consecuencia, también las del Código de Trabajo, por ser éste una concreción de aquél, adaptadas a

¹⁵ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios de l derecho del trabajo**, pág. 70.



la realidad de Guatemala se pueden resumir así:

- a) El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.

- b) El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial; por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

- c) El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la "autonomía de la voluntad", propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico – social.

- d) El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar



ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su **tendencia** es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

- e) El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

- f) El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos, y porque el derecho del trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad”.

En materia de interpretación, el principio protector se manifiesta en la regla in dubio pro operario. En caso de que un enunciado normativo admita dos o más sentidos, el juez deberá escoger aquel más favorable al trabajador. También se aplicaría esta regla a la hora de interpretar los hechos, o si se prefiere, al ponderar el valor de la prueba.



Además, el principio protector se especifica en una serie de principios derivados, que lo desarrollan en aspectos puntuales. Tales son el principio de la norma más favorable, el de la condición más beneficiosa, el de la irrenunciabilidad de los derechos, el de la primacía de la realidad y el de la continuidad de la relación de trabajo.

La explotación del trabajador que carecía de los medios necesarios para equipararse al poder económico y social que poseía el empleador, hizo tomar conciencia de esa desigualdad. Por ello el legislador impotente de encontrar soluciones que eliminaran esta disparidad en la relación contractual, creó principios que la compensaran. La necesidad de protección histórica de los empleados fabriles y, luego de todos los demás; muestra que el derecho del trabajo se origina por una necesidad especial de protección.

“El procedimiento lógico de corregir las desigualdades es el de crear otras, de forma tal que los privilegios creados por el legislador le permitan al trabajador recuperar, en el campo jurídico; lo que ha perdido en el campo económico. Por ello es que, en esta rama del derecho se abandona la idea de la igualdad jurídica”.¹⁶

La dependencia del trabajador al patrono es doble, por lo tanto tiene una especial incidencia en el surgimiento de este principio protector:

- a) El trabajador se encuentra sometido a las órdenes del empleador, en virtud del principio de subordinación jurídica.

¹⁶ Chicas. **Ob. Cit.**, pág. 36.



- b) El trabajador se encuentra sometido a una dependencia económica al poner su fuerza de trabajo, de cualquier índole que la misma sea; al servicio de otro a cambio de una remuneración económica.

La justificación de este principio se centra precisamente en la necesidad de dotar al trabajador, quien se presenta como la parte jurídicamente más débil frente a los poderes del empleador; de los elementos necesarios que compense su situación.

El principio tiene las siguientes reglas:

- a) In dubio pro operario: es el criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir entre los varios sentidos posibles de una norma, que sea más favorable al trabajador.

Sólo se puede recurrir a este principio en caso de duda, para determinar el sentido correcto cuando una norma o situación engendra en sí misma varios sentidos. No es posible utilizar el principio para corregir ni para integrar una norma.

De este modo, cuando no exista norma, no es posible recurrir a él para sustituir la voluntad del legislador; ni tampoco para apartarse del significado claro de la norma.

La regla debe ser aplicada en casos de auténtica duda para valorar el verdadero alcance de la norma o de los hechos, escogiendo entre ellos el sentido que más le favorezca al trabajador. No significa ello que pueda ser utilizado para suplir omisiones



ni mucho menos para suplir la voluntad del legislador, o el sentido claro y preciso de la norma; o cuando de los hechos no pueda válidamente aducirse la duda.

Bien puede servir esta regla para apreciar adecuadamente el conjunto de los elementos probatorios en razón de que la parte más débil y la que más difícil acceso tiene a las probanzas, es el trabajador.

De aquí deriva el problema del onus probando, relativo a quién corresponde la carga de la prueba. La posición tradicional sostiene que es a quién efectúa la afirmación del hecho y que sólo cabe apartarse de ello si el legislador estableció presunciones, las cuales suponen una inversión de la carga de la prueba.

- b) Regla de la norma más favorable: determina que en caso de que haya más de una norma aplicable, debe optarse por aquella que sea más favorable; aunque no sea la que corresponda de acuerdo a la jerarquía tradicional de las normas.

Esta regla le otorga un especial matiz al derecho del trabajo, pues rompe con los esquemas más rígidos y tradicionales de la jerarquía de las normas, de esta manera es aceptado, que una norma de inferior categoría sea aplicada en un caso concreto por encima de una contraria de superior categoría, aún más, sin necesidad de normas, si un elemento del contrato privado entre trabajador y empleador es más beneficioso que cualquier norma de rango superior; se aplicará la primera.



Este principio encuentra, sin embargo, un límite que es importante señalar y ~~son las~~ exigencias de orden público.

Así, se aplicará la norma más favorable siempre que no exista ley prohibitiva del Estado. Esto existe cuando el bien común exige sacrificios de ventajas aparentes de los trabajadores en general.

- c) Regla de la condición más beneficiosa: constituye el criterio, por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador.

Esta regla supone la existencia de una situación más beneficiosa anterior, concreta y determinada; que debe ser respetada en la medida que sea más favorable. Así, si una condición más beneficiosa ha sido otorgada provisionalmente, con vida limitada en el tiempo; no puede ser invocada.

Se tienen que diferenciar dos situaciones:

La primera relacionada, con aquellas situaciones que surten efectos legales y que por lo tanto son jurídicamente exigibles en cuanto a su cumplimiento, ya que se convierten en fuente de derechos subjetivos.

La segunda situación, relativa a situaciones en donde las normas laborales existen por



la mera liberalidad del patrono sin crear derecho subjetivo alguno, por no ser la voluntad del mismo; y suelen estar sujetas al previo cumplimiento de requisitos necesarios.

El Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: "Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas que se ejecuta.

Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica".

El Artículo 15 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común".

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 17: "Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social".



Esto está íntimamente ligado con lo que se denomina derechos adquiridos de los trabajadores, según los cuales, si una determinada situación ha sido dada conscientemente por el empleador por el transcurso de un tiempo razonable y ésta ha ingresado a su patrimonio; se reputarán como parte integral del contrato individual de trabajo y no podrán ser disminuidas por norma alguna aunque la misma sea de superior rango.

2.2. Principio de la irrenunciabilidad de derechos

Este principio establece la imposibilidad de privarse, aún por voluntad de parte; de los derechos concedidos por la legislación laboral.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 102 regula: "Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- a. Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el trabajador y a su familia una existencia digna;
- b. Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- c. Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones,



eficiencia y antigüedad;

- d. Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;
- e. Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;
- f. Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;
- g. La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.



Quienes por disposición de la ley por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador;

- h. Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;
- i. Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo;
- j. Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido sí fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores

que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;



- k. Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el cinco por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica;

- l. Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.

Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;

- m. Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;



- n. **Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, esta r sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;**

Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;

- p. **Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.**

Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;

- q. **Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.**



Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;

- r. Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

Sólo los guatemaltecos por nacimientos podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratos internacionales o en convenios intersindical es autorizados por el Organismo Ejecutivo;

El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;

- s. Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durar e en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por



ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y

- t. El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala”.

Este importante principio supone la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas, concedidas por el derecho del trabajo en beneficio propio. El ordenamiento jurídico laboral se aleja nuevamente de los criterios civilistas, que recogen los principios contrarios; de la renunciabilidad de los derechos y de la autonomía de la voluntad.

El Artículo 20 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el Artículo 20 regula: “El contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que se establece en él sino:

- a) A la observancia de las obligaciones y derechos que este Código o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la

relación laboral, siempre, respecto a estos últimos, cuando consignan beneficios superiores para los trabajadores que los que este Código crea; y



- b) A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley.

Las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa. Dicha prohibición debe entenderse únicamente en cuanto a las relaciones de trabajo que, en todo o en parte, tengan condiciones superiores al mínimo de protección que este Código otorga a los trabajadores.

Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra: la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización, el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono”.

Este principio constituye otro elemento que diferencia la rama del derecho guatemalteco de otras, en éstas la renunciabilidad de derechos es más bien un principio: las personas pueden obligarse a todo aquello que no les esté prohibido expresamente por la ley, o que no siéndolo constituye un acto ilícito, o que afecte derechos de terceros de buena fe. En la legislación guatemalteca, ello es todo lo contrario, pues aún a voluntad de parte expresada libremente, si conlleva una renuncia a un derecho que la ley otorga, en



razón de ser de orden público, se entiende que es nula absolutamente y no es permitido privarse, aún por voluntad; de las posibilidades o ventajas establecidas en su provecho por la ley laboral.

La irrenunciabilidad de derechos se ha convertido en un principio único, propio y específico del derecho del trabajo.

En general se han señalado ciertas consecuencias ligadas a este principio, entre ellas:

- a) Implica una indisponibilidad de los derechos que la ley otorga, esto significa que atendiendo al carácter que los derechos establecidos en la ley tienen no sólo para el trabajador sino para su familia, y también para sus compañeros de labores; en donde se impide que las renunciaciones y transacciones se den en detrimento de esos derechos. Implica una intransigibilidad de derechos mínimos y ciertos.
- b) También se vincula este principio con la imperatividad de las normas en razón del orden público que tienen las leyes de trabajo. Las leyes laborales son imperativas en cuanto establecen condiciones mínimas, de cumplimiento obligatorio para las partes. Esto quiere decir, que por supuesto pueden ser superadas por voluntad o acuerdo de las partes.
- c) Carácter de orden público: de ninguna forma debe pensarse que esta derivación del principio de la irrenunciabilidad de derechos significa que el derecho del



trabajo es una rama del derecho público. El mismo es una rama del derecho privado. Con la enunciación de este carácter lo que se quiere reafirmar, es que el Estado ha considerado que debe excluirse del ámbito de los particulares la decisión de regular su conducta en forma distinta o contraria; de cómo lo ha establecido el legislador.

Así, la irrenunciabilidad de los derechos deriva del carácter de orden público que tienen las normas del derecho laboral.

2.3. Principio de continuidad

Para entender este principio, se tiene que señalar que el contrato de trabajo no es un contrato inmutable, sino todo lo contrario; una de sus características es su mutabilidad en el tiempo.

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

“Toda relación de trabajo, es susceptible de ir variando en cuanto a las condiciones originales que le dieron origen precisamente porque se habla de un contrato que



involucra el quehacer humano. Esto, tiene íntima conexión con otro importante principio como lo es el de la primacía de la realidad”.¹⁷

Por lo tanto, se tiene que partir de la base que la relación laboral no puede ser pasajera sino que se supone una vinculación que se quiere, por mutuo acuerdo.

Esto se entiende porque uno de los principales fundamentos de la relación de trabajo es que el trabajador se identifique con la empresa, de ahí que también redunda en interés del empresario que aquél permanezca a su servicio el mayor tiempo posible en vista de la especialización y conocimiento que de su negocio ha alcanzado a través del tiempo.

La antigüedad tiene especial connotación especialmente si se estudia desde el punto de vista económico, es decir, si de ella van a depender las indemnizaciones y derechos de los trabajadores, entonces se fomenta, por parte de las legislaciones laborales; la prolongación en el tiempo de la relación de trabajo.

2.4. Principio de la primacía de la realidad

Este principio significa que en caso de discordancia entre lo que surja de documentos o acuerdos escritos y lo que ocurre en la práctica, se prefiere lo último.

Siendo el contrato de trabajo una relación mutable, se encuentra sujeto a cambios o

¹⁷ Plá. Ob. Cit., pág. 40.



variaciones que muchas veces no quedan por escrito; de ahí que lo que originalmente se pactó pueda perfectamente variar con el transcurso del tiempo.

Este principio significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir; a lo que sucede en el terreno de los hechos. Como consecuencia de lo anterior, la mayoría de las normas que constituyen el derecho del trabajo, se refieren más que al contrato considerado como negocio jurídico y a su estipulación; a la ejecución que se da al mismo por medio de la prestación del trabajo.

También, se debe aceptar que el quehacer del hombre en la vida moderna se modifica más rápido de lo que pueden ir variando las normas, contratos o reglas; no se puede por lo tanto hacer depender ese quehacer de formas rígidas y estrictas como son los contratos, y esto es aún más evidente en el campo laboral en el que se conjugan aspectos tan variados como la necesidad de empresa y el desarrollo tecnológico.

De lo anotado, deriva que el contrato laboral es un contrato fundamentado en la realidad. El contrato laboral depende más de una situación objetiva, que de una situación subjetiva.

“El contrato existe no por el mero acuerdo de voluntades, sino de la realidad de la prestación por encima de las formas o acuerdos jurídicos a los que las partes hayan

llegado".¹⁸



2.5. Principio de la razonabilidad

Por este principio, se entiende la afirmación esencial de que el ser humano en sus relaciones laborales; procede y debe proceder conforme a la razón.

En el campo del derecho laboral, la aplicación de este principio actúa en dos sentidos:

- a) Sirve para medir la verosimilitud de determinada explicación o solución. En la inmensidad de situaciones, en que una persona se coloca al servicio de otra mediante el pago de una retribución existen una infinidad de situaciones equívocas y se refieren a aquellas en las que se requieren un estudio; para poder determinar si se trata o no de una relación de trabajo. No en pocas ocasiones se trata de disimular al amparo de formas legales las verdaderas relaciones laborales, en donde el criterio de racionalidad puede servir como criterio distintivo en situaciones límites o confusas; en las cuales deba distinguirse la realidad de la simulación.

Este principio, parte del supuesto de que el hombre común actúa generalmente conforme a la razón y encuadrado en ciertos patrones de conducta. Las excepciones deben justificarse y probarse especialmente, para descubrir la realidad de las cosas.

¹⁸ Cabanellas, Guillermo. **El derecho de trabajo y sus contratos**, pág. 26.



b) También sirve como cauce, como límite; como freno de ciertas facultades cuya amplitud puede prestarse para arbitrariedades.

“La esencia misma de la relación de trabajo, mediante la cual una persona se pone al servicio de otra durante un lapso de tiempo para que ésta le indique las tareas y le determine la forma en que debe actuar; obliga a ciertos límites elásticos y variados que mantengan ese poder de dirección que posee el patrono dentro de los cauces adecuados”.¹⁹

Ese poder de dirección de la empresa, que tiene el empleador frente al trabajador requiere de una discrecionalidad en el actuar de éste; pero en aras de esa discrecionalidad no podría aceptarse la arbitrariedad.

El principio de racionalidad, tiende a evitar las actuaciones arbitrarias del patrono en la toma de decisiones que involucren el desempeño de las funciones o tareas contratadas con el trabajador.

Es principio tiene gran aplicación en casos de:

a) Jus variando: que es la posibilidad que tiene el empleador de variar las condiciones de trabajo dependiendo de las necesidades de la empresa, pero sin que ello signifique una arbitrariedad; el mismo debe justificar razonablemente ese

¹⁹ *Ibid*, pág. 29.

cambio.



- b) Poder disciplinario: nadie puede negar el poder disciplinario del empleador, pero la medida correctiva debe ser aplicada en proporcionalidad a la falta cometida; actuando razonablemente.

2.6. Principio de buena fe

Este principio, exige un determinado comportamiento a ambas partes de la relación de trabajo: empleador y trabajador. La buena fe por lo tanto no es una norma sino un principio jurídico fundamental, es algo que se tiene que admitir como un supuesto de todo ordenamiento jurídico. Fluye de múltiples normas, aunque no se le mencione expresamente.

Con fundamento en este principio, se inspiran y legitiman los diversos sistemas de retribución. Desde luego, aplica en todas las formas de salario por día, por tareas, o de remuneración a destajo; pero sobre todo busca en alguna medida crear un incentivo en el trabajador para que aumente el producto obtenido con su trabajo. Dentro de éste se encuentran inmersas las distintas gamas de sistemas de primas que están dirigidas de una u otra manera, a estimular o premiar la productividad, la calidad, la velocidad de producción y la economía en materiales.

La relación de trabajo, no se limita a unir a dos sujetos para lograr fines meramente económicos, no crea derechos y obligaciones patrimoniales; sino también



personales. Se exige confianza recíproca, para el debido cumplimiento de esas obligaciones se exige que las partes actúen de buena fe.

Se refiere a la conducta que debe mostrarse al cumplir realmente con su deber, supone una actuación ejecutada en forma honesta y honrada.

No basta el dicho de la persona pues, si ello fuera así, se estaría dejando al arbitrio de la mera subjetividad de la determinación de la buena fe; sino que se tiene que analizar la actuación externa de ese dicho y ver si coincide con las valoraciones vigentes de la comunidad.

El principio de buena fe es una forma de vida, un estilo de conducta que deriva de las dos obligaciones fundamentales de las partes.

Los principios del derecho del trabajo, son aquellas ideas fundamentales o líneas directrices, propias o exclusivas de esta rama del derecho; que informan e inspiran directa o indirectamente las normas laborales.

En su concepción objetiva, el principio de la buena fe conlleva un modelo de conducta social que la ley exige a las personas conforme a un imperativo ético dado; dentro del marco de la relación contractual. A través de este principio general, se impone un modelo de conducta social basado en la rectitud y honradez.



2.7. Principio de sencillez

El derecho laboral va encaminado a un sector abundantemente mayor de la población, que en términos generales no accede a niveles de preparación y educación. Este derecho, tiene que ser formulado en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación; ello, sin perjuicio de su sustentación jurídica ni de los requisitos formales básicos.

Este principio se materializa con mayor importancia en el derecho procesal del trabajo, en donde se argumenta de manera constante su vocación no formalista; en beneficio de esa gran mayoría laboral. Pero, es esencial establecer de forma clara ciertos límites a esa proclamada informalidad; a riesgo de afectar su propia estructura y orden sistemático proclive a un abandono.

CAPÍTULO III



3. La relación de trabajo

Es fundamental el análisis de la protección a las relaciones laborales, para que sean estables y adecuadas en la sociedad guatemalteca, como una manera de obtener formas eficaces de soluciones a las necesidades colectivas, que permitan precaver conflictos de trabajo y desequilibrios sociales, lo que consecuentemente, redundará en un mejor manejo de la administración de las empresas, la satisfacción del personal que forma parte de la plantilla de cada organización, la prevención de infortunios laborales; el incremento de la productividad y la elevación de los dividendos corporativos.

Evidentemente que toda esta secuela, en general, conlleva un innegable impulso a la economía nacional y a la preservación de un clima de paz social; necesario para un desarrollo sostenido que permita horizontes nacionales elevados.

La crisis mundial de las economías estremece actualmente las estructuras sociales y jurídicas existentes, pues la creciente carrera hacia la globalización ha traído desajustes laborales innegables. Es así como se observan grandes y graves conflictos sociales por despidos masivos de trabajadores, reducción drástica de las empresas, aparición de los trabajos precarios por horas, temporales y sin ningún tipo de arraigo, el aumento del horario laboral con mayor esfuerzo del trabajador y con reducción del salario, buscándose bajar costos, mediante la desaparición de la tutela del Estado, utilización de la contratación esporádica y externa a la empresa para enfrentar problemas, que



antes se resolvían con personal de la propia compañía, fusiones de empresas y alianzas estratégicas de corporaciones que reducen el campo laboral y, toda una gama de situaciones que han repercutido negativamente en la regulación jurídica del trabajo.

“Siendo el trabajo una de las bases fundamentales de la creación de la riqueza de las naciones, del bienestar y desarrollo de las sociedades, y, en fin, de la estabilidad y la paz social, esta situación es de una importancia capital; que requiere que se aborde y busque su conducción hacia formas más adecuadas de solución”.²⁰

Lo anotado, ha conllevado severos signos preocupantes en el orden social: el desempleo, el alto grado de pobreza en inmensas masas de la población, la carencia de mecanismos de seguridad social por la disminución del empleo estable y adecuado; desencadenamiento de un alto índice delictivo en las sociedades y otras graves secuelas.

Se observa, entonces, la creciente aparición del trabajo informal, así como la contratación de pasantes, o sea de personal en formación para bajar los costos y que al superar la etapa de aprendizaje, son despedidos y nuevamente se ingresan candidatos de ese rubro. También es bien frecuente la contratación de trabajadores, regularmente ilegales, a quienes se les suele pagar por debajo del salario mínimo nacional, sin seguridad social, sin que gocen de días de descanso, con violación de la jornada laboral, o también aquellas realizadas por niños o ancianos, o labores ejecutadas por

²⁰ Kelsen. Hans. **Teoría general del derecho y del Estado**, pág. 35.



presos subpagados y sin ninguna verdadera retribución; todo lo cual viene a constituir un abierto atentado a las normativas laborales y de carácter social más elementales. Del mismo modo, surgen nuevas formas: teletrabajo, relaciones del contrato de franquicias o de alta autonomía; de participación e iniciativa. Las mismas han creado regularmente un ámbito de desprotección al laborante, dada la manera sui géneris de llevar a cabo su prestación de servicios.

Esta crisis, como se ve, toca también al derecho laboral, puesto que se ha pretendido desarticular todas las regulaciones de protección social; creándose un verdadero desajuste en el campo de trabajo.

3.1. Partes de la relación laboral

Los sujetos de la relación laboral son los trabajadores, considerados individual o colectivamente; y el empleador.

“Se excluyen de su empleo en el léxico jurídico-laboral términos anacrónicos referidos a obreros o patrones, que marcan líneas ideológicas. Por otro lado, no resulta del todo adecuado denominar empresario al empleador. Se reserva esta última expresión a quienes cuentan con una empresa, y que puede o no tener trabajadores en relación de dependencia; por lo que resulta equívoca para hacerla un elemento determinante de la relación de trabajo”.²¹

²¹ De Buen. **Ob. Cit.**, pág. 40.



La relación laboral se da cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) **Voluntariedad:** elección libre por parte de las dos partes del contrato.
- b) **Retribución:** compensación económica adecuada a la prestación laboral del trabajador.
- c) **Ajenidad:** en los frutos, en los riesgos y en los medios; todo ello asumido por y para el empleador.
- d) **Dependencia:** consistente en estar bajo el ámbito de organización y dirección de otra persona, como lo es el empleador.

3.2. Flexibilización de las relaciones laborales

Es así como la política llamada de flexibilización de las relaciones laborales, que ha tenido sus mayores avances en desde los años noventa, ha buscado desregularizar el vínculo del trabajo, con el marcado fin de bajar los costos empresariales y la obtención de grandes ganancias para los patronos, a través de la desaparición o rebaja de prestaciones sociales laborales, la desarticulación del seguro social obligatorio, la eliminación de la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores y de los mecanismos de estabilidad laboral, predominio de libertad de jornadas laborales, de trabajos temporales; extensión de períodos de prueba inindemnizables y libertad de acogimiento a las normas de higiene y seguridad.



La flexibilización de las leyes laborales y sociales, sirven como incentivo para la captación de inversionistas extranjeros en Guatemala que, según este criterio, pueden colocar cómodamente su dinero en el país, con la consiguiente creación de empresas, que en esos casos desarrollarían nuevas fuerzas de trabajo, sin las presiones del cumplimiento de disposiciones en el orden social, garantizándose, de ese modo, la rápida recuperación de lo invertido y grandes ganancias, lo cual sería atractivo para esos inversionistas, pues de acuerdo a esta tesis, eso es lo que en definitiva buscan con su colocación del dinero, y además; la nación logra insertarse en la carrera globalizadora.

En virtud del fenómeno globalizador, no es posible escapar de estos signos de flexibilización y desregularización. Es importante establecer que, en virtud de la globalización creciente, es el trabajador quien debe soportar los efectos de una modernización o actualización de la relación laboral; en otras palabras, debe aceptar cambios sustanciales que conducen a unas deficientes condiciones laborales, baja remuneración, aumento del horario, carencia de seguridad social, labores en días de descanso semanal, eliminación de beneficios y prestaciones sociales, alteración de las relaciones laborales regulares y ordinarias para convertirlas en trabajos precarios sin arraigo; aceptando que su vinculación laboral con el patrono sea cambiada por una fingida relación mercantil.

Todo ello, con el propósito de permitir al sector patronal elevar desmesuradamente sus ganancias y beneficios, sin que realmente se retribuya el esfuerzo del laborante. Esto produce desequilibrios inadecuados, que conducen a graves dificultades para el



trabajador.

La contradicción entre mercado y democracia es lo que ha permitido el desencadenamiento de conflictos sociales de trabajadores, debido a que sólo quienes tienen un empleo seguro y una vivienda son quienes hacen suya la democracia y la vivifican.

3.3. Importancia

Es fundamental indagar y determinar qué es una relación laboral y por qué el Estado interviene estas relaciones interponiéndose entre patrono y laborante; así como establecer cuál es la razón por la cual la sociedad está interesada en los nexos laborales e indicar la importancia de la protección laboral adecuada y estable, ante las presiones de la desregularización y, además; las formas de protección de la relación laboral.

Indudablemente que la trascendencia y actualidad del tema están presentes, porque no hay habitante u hogar de este país, que nos encuentre, bien por el lado del sector empresarial o desde el laborante. Y aún más por el peso que tiene en la economía, en general.

3.4. Significado

“Debido a la reaparición del liberalismo, con la nueva denominación de neoliberalismo,



pareciera que se repitieran las situaciones de volver la relación laboral a los tiempos del contractualismo privado cerrado; sin intervención pública”²².

En los países en desarrollo, tal enfoque se encuentra en oposición con la propia realidad, pues indudablemente, la situación laboral plantea actividades con vocación y finalidad distintas que se caracterizan por la industria; de manera que, en aquéllos, el tratamiento de la relación del trabajo debe abordarse desde una perspectiva diferente.

Así, cuando se establece en Guatemala, que el trabajo es un hecho social y que la relación laboral existe cuando una persona presta su servicio para otra, quien lo recibe, mediante una contraprestación en dinero, que es la remuneración, lo que ha querido fijarse, es precisamente un vínculo que trasciende a la propia esfera individual de los sujetos vinculados; para constituir un asunto que interesa a todos.

El trabajo se reputa un hecho social, puesto que la sociedad está interesada en que las condiciones de los trabajadores sean dignas y adecuadas, ya que siendo Guatemala un país en desarrollo, esas condiciones constituyen parte de los objetivos del Estado, para lograr sus metas de prosperidad y avance de su población; fines últimos que encierra el bien común.

²² Cordón. **Ob. Cit.**, pág. 53.



3.5. Protección estatal

El derecho del trabajo busca el bien común, la justicia social, el derecho al aseguramiento del trabajo y la preservación de los derechos humanos, bajo el signo de una democracia participativa y protagónica, y un Estado de justicia social.

Para poder garantizar todo lo señalado, es menester el predominio de una sociedad igualitaria y sin discriminaciones; que defienda y sostenga el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad.

El desarrollo de la persona sólo se logra, a través del acceso de ella a un trabajo digno, adecuado y permanente, que le garantice ingresos para poder sostenerse a sí misma y a su grupo familiar y, además, para existir plenamente junto con su grupo familiar en su entorno; desarrollándose cabalmente. Es decir, que el trabajador pueda contar con un futuro material.

Esa perspectiva de que los trabajadores puedan tener un futuro material, a través de un empleo seguro; es lo que permite comprender la importancia de la relación laboral adecuada y estable. Así, puede establecerse que, después de la vida, quizás el trabajo es el derecho humano más importante, porque toca el tema de la subsistencia y; evidentemente la actividad laboral debe desarrollarse en condiciones de dignidad.

La mejor expresión de la meta del trabajo es la visión que tiene de él la gente, en relación a un puesto de trabajo y sus perspectivas futuras, de sus condiciones de

trabajo, del equilibrio entre el trabajo y la vida familiar; de la posibilidad de enviar a sus hijos a la escuela o retirarlos del trabajo infantil.



Es lo relacionado, con la igualdad de reconocimiento y de la capacitación de las mujeres para que puedan tomar decisiones y asumir el control de su vida, de las capacidades personales para competir en el mercado, de mantenerse al día con las nuevas calificaciones tecnológicas y de preservar la salud. Se trata, de desarrollar las calificaciones empresariales y de recibir una parte equitativa de la riqueza que se ha ayudado a crear y de no ser objeto de discriminación; así como de tener una voz en el lugar de trabajo y en la comunidad. En las situaciones más extremas, se trata de pasar de la subsistencia a la existencia. Para muchos es la vía fundamental para salir de la pobreza. Para muchos otros, se trata de realizar las aspiraciones personales en la existencia diaria y de manifestar solidaridad para con los demás. Y en todas partes, y para todos, el trabajo decente es un medio para garantizar la dignidad humana. El trabajo ofrece, pues, un medio para combinar el empleo, los derechos; la protección social y el diálogo social en las estrategias de desarrollo.

Guatemala, en la actualidad, está comprometida con el desarrollo de sus habitantes y de su sociedad, para obtener un estado de satisfacción, que le permita prosperidad, dado el gravísimo momento de pobreza crítica y de desnutrición que azota a la mayor parte de su población.

El país sufre el terrible azote de la pobreza, que golpea a su clase intermedia, llevándola a niveles extremos; y también a la clase obrera y a los trabajadores



informales. Ello se localiza cuando se observa la proletarización de los niveles medios, hasta casi la desaparición de la clase media. Y en los estratos más bajos, los graves números de la pobreza crítica, que lleva a la población a la indigencia, sin lugar a dudas.

Esta situación permite diagnosticar que es imprescindible atacar ese flagelo de la pobreza, y de allí que el trabajo sea un proceso fundamental para Guatemala.

La reducción sustancial de los niveles de desempleo, a través del establecimiento de relaciones laborales adecuadas y permanentes es un factor esencial e importante para la baja de las altas tasas o porcentajes de inseguridad ciudadana, reducción de los explosivos números de la desnutrición, pobreza crítica y carencias sanitarias, la limitación de los juegos de envite y azar que se traduce en grandes masas de personas dedicadas a la vagancia, el ocio y otras actividades deplorables. De allí que el Estado tenga como proceso fundamental al trabajo.

El trabajo adecuado y permanente, permite garantizarle al laborante su acceso a los planes de vivienda, a la adquisición de bienes y servicios, de hospitalización, medicinas y seguridad social. De la misma manera, a servicios de comedores en la empresa, y así mismo, a disciplinarse en el uso de los implementos de higiene y seguridad y en la existencia de un lugar de trabajo adecuado; lo cual impide o limita los infortunios laborales.

Un trabajador bien alimentado, que haya recibido capacitación para desarrollar sus labores, que cuente con un buen ambiente y condiciones de higiene y seguridad en el



trabajo, que reciba y use sus implementos para efectuar su actividad, que se siente a gusto en su empresa, porque recibe una remuneración adecuada, constituye una barrera para que se produzcan problemas en las fábricas y establecimientos; y es un elemento vital en la productividad.

Evidentemente que el Estado, debe ser el patrocinante mayor del acceso de todo ciudadano a una relación laboral adecuada y estable, sin que ello excluya la participación de la familia y la sociedad sobre todo de los protagonistas directos: organizaciones patronales y de trabajadores, quienes están expresamente comprometidos constitucionalmente; pues no debe olvidarse que el trabajo constituye un proceso fundamental para la nación guatemalteca. Este compromiso se localiza en tres instantes, que indican la vinculación del trabajador con la relación laboral: formas de obtenerla, mantenerla y retenerla.

En el primer momento, se trata del acceso del individuo al puesto. En tal sentido, en Guatemala existe la declaratoria del derecho y el deber del trabajo; en condiciones de dignidad.

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar y el Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva; que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo y la ley tiene que adoptar las medidas para garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo, no puede ser



sometida a otras restricciones que las que la ley establezca y todo patrono o patrona tiene que garantizarle a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad; higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado debe adoptar medidas y crear instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

Se observan claramente las obligaciones que atañen a cada una de las personas, o sea, al Estado y particulares comprometidos con el acceso al empleo y a su forma de obtenerlo.

Ahora, para el ingreso, el legislador ha buscado regular el período de prueba, por cuanto como se trata de un lapso de reconocimiento de las partes, la ruptura que se produce en su curso es sui géneris, puesto que se efectúa sin aviso previo y sin indemnización alguna, aunque el patrono está obligado a cancelar los salarios que se produzcan, por jornada cumplida.

3.6. Potencialización de mecanismos para el acceso laboral

Para el ingreso al trabajo, para obtener una relación laboral adecuada y estable, es indudable que deben potenciarse los mecanismos de acceso siguientes:

- a) Debe aplicarse una sostenida política de reducción de las jornadas laborales: con ello se permite la incorporación de muchos trabajadores para cubrir las horas que quedan libres. De paso, quienes obtienen una ampliación del tiempo libre, desarrollarán actividades de recreo que incentivan las áreas de distracciones.



- b) La implementación de planes de rigurosos controles para reducir los trabajos extraordinarios: consistentes en las horas extras en las empresas y en las violaciones de las jornadas laborales en general. También, deben crearse causales para poder permitirse el trabajo por horas, el cual será excepcional y sujeto a autorización. Y en caso de existir, al trabajador debe garantizársele los beneficios del seguro social obligatorio, descansos semanal y anual obligatorios remunerados y otros; con el fin de que sean transformado en un trabajo regular y no por horas.

- c) Planes de capacitación: para preparar a los jóvenes y a los otros trabajadores que desean seguir progresando. En este punto, es importante el concurso de los jubilados, quienes pueden ayudar a capacitar las nuevas generaciones, para darles paso y así no se repita el vicio que continúen laborando por contrato; pues ello genera desempleo.

- d) Mejor organización y tratamiento a las agencias de empleo: así como a la información sobre mercado de trabajo, mediante su modernización.

“Desde otra perspectiva, debe garantizarse que, al ingresar al trabajo un laborante, se aplique el principio de la conservación de la relación laboral, es decir; aquel que predica que todo nexo del trabajo se reputa a tiempo indeterminado. Ello genera la seguridad en la permanencia del laborante en el puesto, lo cual evita las angustias del grupo



familiar y del trabajador ante la ruptura del vínculo”.²³

Este aspecto, señalado anteriormente, es el que se corresponde a la forma de mantener la relación laboral. La garantía de estabilidad, limita cualquier forma de despido.

El mantenimiento de un vínculo de trabajo, genera lineamientos constitucionales específicos en cuanto a la duración máxima de la jornada de trabajo, al descanso semanal obligatorio y al derecho a vacaciones, al derecho a un salario digno, a prestaciones sociales, a sindicalizarse, a la contratación colectiva y a la huelga.

Estas disposiciones, que buscan elevar la calidad de vida del trabajador, concretan en la práctica, los supremos derechos humanos del guatemalteco y de quienes conviven con él en este país: el derecho a la vida, por cuanto al tener acceso a un empleo digno, puede subsistir o existir, junto a los suyos; el derecho a la salud, pues con su salario puede obtener alimentos, medicinas y ropas que lo protejan plenamente, aparte de su acceso a la seguridad social; derecho a una vivienda, porque con empleo tendrá mayor oportunidad de obtenerla, a través de su salario, prestaciones o ahorros, o por lo menos de exigir de su sindicato el acceso a cooperativas para adquirirla; derecho a la educación, porque tendrá acceso a planes de capacitación, la obtención de becas para él y sus hijos conforme al respectivo convenio colectivo de trabajo; derecho al desarrollo de su personalidad, a través de los planes de creación y recreación que deben existir en

²³ Fernández. **Ob. Cit.**, pág. 39.

empresas y sindicatos.



En cuanto a la retención de la relación laboral, es evidente que esto se refiere a que el trabajador tiene garantizado el derecho de recuperar su trabajo; cuando lo ha perdido. Es decir, que el laborante puede ser reintegrado a su empleo; cuando fuere despedido injustificadamente.

3.9. Solidarismo

El solidarismo ha venido a ocupar un lugar relevante dentro del léxico empresarial. En efecto, ese movimiento que, en la forma que se aplica mayoritariamente, surgió Guatemala en los primeros años de la década de los años sesenta; empezó a echar las primeras raíces a finales de los setenta y principios de los ochenta. Actualmente es un movimiento muy extendido.

“El solidarismo comprende una filosofía y una praxis. Como filosofía, busca rescatar los elementos que son comunes a trabajadores y patronos. Opuesto a las ideas de confrontación de clases y sin negar la existencia de puntos encontrados, el solidarismo resalta aquellos aspectos de beneficios comunes: en cuanto mejor este la empresa, mejor van a estar los trabajadores y el empleador”.²⁴

De ahí la idea de una mayor productividad y entendimiento obrero patronal, de lo que

²⁴ Kelsen. *Ob. Cit.*, pág. 88.



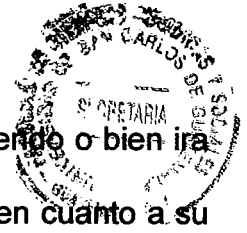
deriva que en las empresas que tienen asociación solidaria; no es mucho lo que se habla de conflictos o reclamos en contra del patrono.

El solidarismo encuentra como elemento legal la asociación civil. En su aspecto formal, el movimiento solidario dentro de una empresa, consiste en una asociación. Una asociación civil que se organiza sobre la base de un acta constitutiva, en la que comparecen los socios fundadores que tienen que ser trabajadores de la empresa. Posteriormente pueden adherirse voluntariamente otros laborantes e igualmente pueden retirarse los que así lo deseen, salvo que se retiren de la empresa; en cuyo caso el retiro de la asociación es automático.

Como asociación civil el movimiento solidarista no avanzaría mucho si no fuera por otro elemento esencial: el ahorro o fondo solidarista. Este se constituye con aportes mensuales. Una parte lo deposita cada trabajador, y la empresa que contribuye al fondo con una cantidad igual por cada aporte que haga un trabajador en particular.

Es importante recalcar que el ahorro de cada trabajador se registra en forma individual, como si fuera una cuenta de ahorro o un fondo de inversión individual. Por lo mismo, se lleva en una libreta de ahorro.

En términos generales, cada asociado sabe que su dinero se ha puesto a trabajar, conoce el monto de su aportación y tiene la razonable seguridad de que cuando desee puede retirarse de la asociación y pedir de regreso su ahorro.



Si decide permanecer en la asociación, su fondo por lo general ira creciendo o bien ira recibiendo cada cierto tiempo el producto de los rendimientos del fondo en cuanto a su parte proporcional.

“El que se reinvierta o se repartan ciertos excedentes, depende de los propios trabajadores, que regularmente toman estas decisiones en asambleas generales. Se convierten de hecho en una especie de accionistas, en todo caso, y aunque en pequeña escala; se desempeñan como actores del sistema capitalista. Toman resoluciones acerca del manejo de sus fondos: crear una empresa periférica, establecer una tienda de consumo, crear un fondo de préstamos para los miembros de la asociación y comprar valores del mercado”.²⁵

De esa forma, ven las opciones que el mercado puede brindarles e inevitablemente le encuentran algún sentido y gusto al sistema de capitales, el que posiblemente rechazaban con anterioridad.

Cuando empieza a crecer el fondo solidarista, los asociados deben resolver como utilizarlo, de manera que brinden un mayor rendimiento que los meros intereses pasivos de una cuenta de ahorro bancario.

Aunque no existe un parámetro definido, se ha observado que por lo general se deciden en su orden: la creación de un fondo para préstamos, la instalación de una tienda de

²⁵ Rojina. *Ob. Cit.*, pág. 24.



consumo y la creación de empresas periféricas.

En cuanto a lo primero, ese fondo se destina a préstamos para los mismos asociados, a tasas benignas, pero siempre a niveles que permitan que ese fondo específico vaya a su vez creciendo y dando como garantía el ahorro del asociado.

Las tiendas de consumo o comisariatos, operan con una utilidad y al mismo tiempo brindan precios más favorables a los asociados. Por un lado estos compran mas barato y por otra la tienda asegura su clientela. En todo caso, al poco tiempo la tienda debe generar sus propias utilidades, que se consolidan con las del fondo de préstamos y con los rendimientos de otras inversiones solidaristas.

Por empresas periféricas, se entienden aquellas que complementan la actividad de la empresa donde surgió el solidarismo.

Aunque se habla de una pugna entre asociaciones solidaristas y sindicalistas, debe quedar en claro que no son opciones opuestas o alternativas. En un centro de trabajo pueden convivir asociaciones solidaristas y un sindicato. Cada una tiene definidas sus funciones.

Las asociaciones solidaristas no pueden celebrar negociaciones colectivas con los empleadores. Eso corresponde con exclusividad a los sindicatos.



3.10. Justicia distributiva y conmutativa

Uno de los más grandes aportes, fue ordenar la recolección de todas las leyes y tratados jurídicos que por los siglos anteriores nutrieron la civilización romana y que hasta ese entonces habían podido preservar.

Con muy buena visión y quizá previendo el inevitable derrumbe de el imperio de Oriente, tras la caída del imperio de Occidente un siglo antes, se tuvo la feliz iniciativa de convocar a juristas y escribas que se dieran a la tarea de copiar todos esos textos en el año 526, y desde entonces, en el siglo VI, ha habido prácticamente un consenso en cuanto a esa definición genérica de la justicia, se ha aceptado en su contexto general, sin embargo, cada vez afloran diferencias en la parte final de esa definición, en la referencia a lo suyo; a lo que es de cada quien.

Toda persona tiene derechos, pero el origen de estos es distinto. Unos derechos son derivados de sus actividades y otros derechos son producto de sus condiciones. En otras palabras, una persona puede exigir derechos que nacen de los contratos que haya celebrado o de los compromisos gestionados a su favor.

“Es muy importante establecer los límites de las anteriores exigencias porque la justicia es un medio, una herramienta imprescindible en toda sociedad para lograr la armonía en la comunidad humana”.²⁶

²⁶ Rawls, Juan. **Una teoría sobre la justicia.**, pág. 23.



Y si la justicia consiste en dar a cada uno lo que es suyo, debe otorgarse a cada uno lo que es suyo porque si no se le otorga entonces van a surgir las fricciones y los problemas. Si una persona o un grupo entiende que parte de sus derechos no son reconocidos, entonces van a reaccionar en contra del orden establecido que permite esa injusticia.

La justicia conmutativa, es la que se atiende a la igualdad contractual sin hacer acepción de personas. parte de la premisa de una igualdad general de los individuos de una sociedad y da énfasis a lo que las personas, en uso de esa libertad inicial, hayan convenido; la posición diferencial de las personas no es importante.

Por el contrario, en la justicia distributiva lo que importa es lo que se debe a una persona o un grupo de personas por la situación en que se encuentran.

En la justicia distributiva el hombre no se encuentra enfrentado con otro hombre sino con el todo social. En esta interpretación de la justicia se da algo a la persona en la medida en que lo que pertenece al todo, corresponde también a la parte.

En el caso de la justicia distributiva no se requiere de jueces o terceros, los jueces son los propios contratantes, en cambio, en la distributiva, se requiere un tercero que establezca lo ocurrido.

Ese tercero, ha venido a constituirse en el Estado moderno que viene a arbitrar las diferencias y enmendar las injusticias sociales. De allí el espíritu distributivo de los

impuestos y el surgimiento de las ramas jurídicas de corte social.



En lo laboral, el elemento distributivo se respira en casi todas sus instituciones, pero con mayor énfasis en el terreno de lo colectivo. Es justa la huelga cuando los hechos que la motivan son imputables al patrono, por incumplimiento de los contratos individuales o colectivos de trabajo o del pacto colectivo de condiciones de trabajo o por la negativa injustificada a celebrar este último u otorgar las mejoras económicas que los trabajadores pidan y que el patrono se encuentre en posibilidades de conceder. Es injusta la huelga cuando no concurre ninguno de estos motivos.

3.11. Inspección General de Trabajo

Cuando un trabajador es despedido injustificadamente, o entiende que lo ha sido y no recibe el pago de su indemnización y demás prestaciones laborales, tiene antes si las siguientes opciones: a. acudir a la inspección de trabajo; b. ir directamente a tribunales a presentar demanda. c. insistir ante el ex patrono el pago, d. simplemente no accionar.

Por lo general, una vez considera el trabajador que esta agotada toda gestión directa con el patrono, lo más común es que acuda a la inspección general de trabajo. Esta comparecencia la deben realizar antes de que transcurran treinta días hábiles desde que fueron despedidos.

La presentación ante la inspección puede motivarse por causas diferentes, en primer lugar por la costumbre o por recomendaciones entre los propios trabajadores, pero en



otros casos; la motivación del trabajador es por dar una última oportunidad a la vía conciliatoria antes de demandar en tribunales.

En todo caso, las gestiones ante la inspección van a tener tres fines: en primer lugar se va a elaborar una liquidación de las prestaciones del trabajador, luego, va a posibilitar al encuentro directo con el patrono, en un plano que si bien es de carácter oficial, no es todavía litigioso, por otra para la mera gestión interrumpe el conteo del plazo que corre para que tome acción, el trabajador cuenta con la garantía de hacer valer su protesta, pasado ese plazo pierde su acción y por ende ya prácticamente pierde su derecho a indemnización. De hecho, en la práctica muchos trabajadores acuden a la inspección con el único objeto de congelar la prescripción; es decir, que se vuelva a iniciar el conteo de los treinta días.

“Anteriormente, imponían sanción o penalidad contra el empleador citado por no acudir a la reunión programada. Actualmente, con la reciente modificación al Código de Trabajo, los inspectores imponen multas; calculadas sobre la base de X cantidad de salarios mínimos vigentes”.²⁷

Las gestiones ante la inspección no son un prerequisite para acudir a los tribunales, como es la creencia popular. Algunos trabajadores van, como se dio, por costumbre, para interrumpir prescripción o para tratar una última instancia amistosa con el patrono. Por no ser requisito otros trabajadores acuden directamente a tribunales, sin pasar por

²⁷ Montoya. **Ob. Cit.**, pág. 51.



este trámite administrativo; lo cual es igualmente legal. Aunque las gestiones ante la inspección pueden hacerse directamente, sin auxilio de abogado, es recomendable que las partes acudan y por otra parte, hay que tomar en cuenta que ese es el primer escalón de un posible próximo juicio; razón por la que es importante sentar con congruencia las bases de una futura posición en el proceso.

Muchas otras funciones tiene la inspección general de trabajo relacionadas con el trabajo, entre las que cabe mencionar que pueden acudir a inspeccionar las condiciones de trabajo en los respectivos centros. Una vez que se identifiquen plenamente, los inspectores tienen derechos a ingresar a la empresa a examinar los 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, los mismos podrán ser revisados previa autorización de tribunal competente de trabajo y previsión social.

La inspección general de trabajo esta llamada a desempeñar un papel muy importante, en la concordia que debe prevalecer entre los trabajadores y los empleadores.



CAPÍTULO IV



4. Los Reglamentos Interiores de Trabajo como medio de garantía de la ejecución y presentación laboral

La legislación laboral guatemalteca establece claramente la dependencia del trabajador al empleado. El contrato de trabajo, es el convenio entre dos personas en la cual la una se compromete a prestar sus servicios lícitos y personales bajo su dependencia.

Es decir, establece una relación de subordinación frente al patrono que impartirá las reglas que crea convenientes para poder organizar y dirigir el trabajo a su cargo; siendo una guía para el mismo trabajador. Por otro lado, el empleador, es la persona o entidad, de cualquier clase que fuere; por cuenta u orden quien se ejecuta la obra o se presta el servicio.

La expresión más importante de esta subordinación o dependencia del trabajador respecto del patrono es el llamado poder de dirección, consistente en la facultad de impartir órdenes o instrucciones durante el curso del contrato para lograr que el trabajador cumpla sus obligaciones posibilitando así la realización de los fines de la empresa, o de la actividad productiva si se quiere; cuales son la producción de bienes y servicios y la distribución e intercambio de los mismos.



4.1. Poder de dirección

La facultad o poder de dirección implica, para hacer realidad su ejercicio; la existencia de:

- a) Un poder reglamentario o facultad del patrono para elaborar el reglamento de trabajo.
- b) Un poder disciplinario o facultad de imponer sanciones disciplinarias por faltas de los trabajadores, en caso de que incumplan las órdenes generales o individuales dadas por el patrono.

“El poder reglamentario y disciplinario como expresión del poder de dirección del empleador sobre sus trabajadores tiene su principal proyección en el llamado Reglamento Interno de Trabajo”.²⁸

4.2. Reglamento Interno de Trabajo

El Reglamento Interno, de taller o de fábrica en otras legislaciones, son disposiciones normativas obligatorias entre trabajadores y patronos vinculados por un contrato individual que regulan el papel de las partes; sobre todo de los trabajadores durante el desarrollo del contrato de trabajo.

²⁸ Hernández Márquez, Miguel. **Tratado elemental del derecho del trabajo**, pág, 40.



Los reglamentos no surtirán efecto en todo lo que perjudiquen a los trabajadores, especialmente en lo que se refiere a sanciones.

“Los reglamentos interiores de trabajo que estuvieren aprobados, deberán reformarse con el objeto de que éstos contengan todas las disposiciones necesarias para la regulación justa de los intereses de empleadores y trabajadores y del pleno cumplimiento de las prescripciones legales pertinentes”.²⁹

Con lo mismos, se busca regular derechos adquiridos anteriormente por un contrato de trabajo o por disposiciones legales de los derechos irrenunciables de los trabajadores; con el fin de que la aplicación de estos sea mucho más ordenada y de factible atención por parte de la empresa y los trabajadores.

Con ello se complementa la aplicación del contrato individual o, si es del caso; del contrato colectivo suscrito entre las partes. Es decir, la manera como deben los trabajadores cumplir con la obligación de prestar su trabajo.

Es importante determinar que sus disposiciones no son creadoras de nuevos derechos u obligaciones; simplemente reguladoras de las ya convenidas.

Este reglamento debe pasar, para que sea válido, por la aprobación del ente de control, quien se encarga de verificar si el reglamento cumple con las condiciones necesarias

²⁹ *Ibid*, pág. 44.

para su aplicabilidad; y que no vulnere derechos consagrados a favor del trabajador.



A pesar de que su elaboración corresponde al patrono y se entiende como emanación del poder de dirección que este tiene dentro de la relación de trabajo, se trata, sin embargo; de una serie de obligaciones mutuas a las cuales se tienen que ceñir las partes y cuya vigilancia incumbe a las autoridades de trabajo.

La obligatoriedad del reglamento de trabajo interno emana del poder de dirección que el patrono tiene, y el trabajador siempre estará amparado por el control que la autoridad pueda ejercer para evitar abusos o interpretaciones que vayan en contra de sus derechos.

En la actualidad, existe la obligatoriedad a las fábricas y todos los establecimientos de trabajo colectivo de adoptar un reglamento de trabajo, el cual está sujeto a la posterior aprobación por parte de las autoridades del trabajo y cuyo contenido también es determinado legalmente, lo que indica que la adopción del reglamento ha dejado de ser una facultad discrecional del patrono para convertirse en una exigencia legal; de establecer las bases o el marco dentro del cual la relación de trabajo debe desarrollarse.

La existencia de ese reglamento permite a las partes saber con exactitud cuáles son los derechos y las obligaciones adquiridas en virtud del contrato de trabajo celebrado. No todos los establecimientos de trabajo tienen que tener un reglamento interno. Es discrecional para el resto de empresas que quieran adoptar un reglamento interno el hacerlo.



El poder de dirección le corresponde al patrono sus empleados tienen la obligación de acatarlo. También, es de importancia señalar que se obliga a las fábricas y a todos los establecimientos de trabajo colectivo a presentar un reglamento.

Los trabajadores, deben tener ingerencia en la elaboración del reglamento porque va a regular las condiciones dentro de las cuales se va a desarrollar la relación de trabajo, y no se entiende por qué pueda el patrono o empresario elaborarlo unilateralmente.

Al patrono, le corresponde de manera exclusiva y unilateral sin intervención ajena la elaboración del reglamento que regirá su empresa, por el mismo hecho que tiene el poder de dirección y contratación frente a sus subalternos, salvo que se haya establecido cosa distinta en pacto, convención colectiva o acuerdo con sus trabajadores.

Una vez elaborado el reglamento pondrá a discreción de la autoridad competente, quien regulará en el caso de existir alguna clase de abuso o irregularidad que deba ser controlada. Este es el filtro que debe pasar para evitar el imperio absoluto del patrono de intentar imponer sus condiciones. Además, téngase en cuenta que el reglamento interior de trabajo sirve para establecer un orden en la relación de trabajo.

Los trabajadores no tienen la obligación de intervenir en la elaboración del reglamento y podrían recurrir a la autoridad competente para que pueda equilibrar las fuerzas entre patrono y obrero. Ello, es el último resquicio del poder que el empleador tiene para imponer ciertas condiciones frente al sindicalismo y el intervencionismo del Estado en actividades laborales.



El marco está dado por la misma Constitución y la ley al proteger los derechos de los trabajadores y en última instancia por la misma autoridad al aprobar el reglamento de trabajo.

Sobre este punto, y con el fin de poder determinar el ámbito de aplicación que tiene el reglamento interno de trabajo, es de importancia señalar que el mismo surge como manifestación de la potestad de dirección que el empresario tiene en cuanto a la forma de ordenar; dirigir o distribuir el trabajo de sus subordinados.

Es una manifestación individual que se concreta también, en cuanto a sus efectos, en el contrato de trabajo, por cuanto pasa a formar parte integrante del mismo. Con la evolución de las relaciones obrero patronales y con el desenvolvimiento creciente de la contratación laboral colectiva, el reglamento de taller deja de ser manifestación de la voluntad unilateral del jefe de la empresa, para constituir un conjunto de normas que se aplican a los trabajadores y que derivan de las necesidades y posibilidades de la empresa; como expresión de los intereses colectivos del patrono y de su personal.

El reglamento interior de trabajo, si bien nace de una manifestación unilateral del poder propio del derecho individual del trabajo, modifica su estructura, al integrarse en el derecho colectivo laboral, para pasar a ser el conjunto de normas que, en interés total del trabajo, se dictan no para comprender a un trabajador o a un conjunto de ellos; sino a categorías profesionales determinadas en relación a la ejecución de la labor que dentro de cada empresa han de ejecutar.



4.3. Efectos

Debido al Reglamento Interno de Trabajo, se produce una auto limitación en los poderes del patrono respecto a la forma de dirigir u ordenar la ejecución del trabajo por parte de sus subordinados.

Al establecer normas a las cuales habrá de ajustarse el trabajador, el patrono formula una declaración de voluntad, obligatoria también para el, y de la cual no podrá en lo sucesivo apartarse hasta tanto que el reglamento no sea modificado.

De esta forma, el reglamento interno restringe la extensión de los poderes del empleador; pero concurre a fortalecerlos en profundidad sin lesionar los derechos del personal.

Se advierte también una superposición de obligaciones comunes a ambas partes; en consecuencia se aúnan aquellas con derechos que pueden ser ejercidos por ambas partes, tanto el patrono que dicta el reglamento como los trabajadores a los cuales se les aplica.

Los efectos jurídicos de esa reglamentación se manifiestan, por cuanto complementan el convenio de trabajo al establecer condiciones no previstas contractualmente por las partes.



4.4. Importancia

La importancia del Reglamento Interior de Trabajo radica en que mediante el mismo una empresa puede desarrollarse más y mejor, si tiene bien ordenada la relación con sus trabajadores. Esto es importante debido a que el trabajo debe realizarse siempre en un ambiente cordial y que se preste para que los laborantes ofrezcan su mejor esfuerzo con la mayor voluntad.

Esto requiere de reglas claras que contribuyan a organizar el trabajo para que exista orden en la relación entre el trabajador y el patrono. El trabajador sabe exactamente lo que se espera de él; los beneficios que obtendrá por su labor; las sanciones a las que se expone si no cumple con sus tareas tal y como se le asignaron.

“La legislación laboral vigente, contiene las normas para ordenar la relación entre una empresa y sus empleados pero lo hacen de una manera general. Entonces, tomando con base este ordenamiento legal general, la empresa puede precisar la forma en la que quiere que el trabajador le preste sus servicios; es decir, que puede hacer su propia ley interna; debidamente respaldada por las leyes del país”.³⁰

4.5. Beneficios

La ley interna queda escrita en el Reglamento Interior de Trabajo y este se convierte en

³⁰ Rojina. **Ob. Cit.**, pág. 38.

una poderosa ayuda para la empresa, ya que le trae los siguientes beneficios:




- a) Cumplir con una obligación legal.
- b) Ordenar la relación entre la empresa y sus trabajadores.
- c) El Reglamento Interior de Trabajo es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo a 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 y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo.

4.6. Positividad

El Reglamento Interior de Trabajo, permite la existencia de las siguientes ventajas:

- a) Presencia de aspectos generales a tomar en cuenta tales como: jornadas de trabajo, horarios y vacaciones ante quien deben los trabajadores presentar sus quejas, costumbres a tomar en cuenta, días de asueto y lugar para el pago del salario.
- b) Cumplimiento de las obligaciones generales y especiales que tendrán que cumplir sus trabajadores.

- 
- c) Cumplimiento de las obligaciones generales y especiales que tendrá que cumplir la empresa, como lo son: las categorías de trabajo que existan en la empresa, las funciones generales de cada una de las categorías de trabajo, los rendimientos mínimos que se esperan en cada una de las categorías de trabajo, prohibiciones a los trabajadores y a la empresa, procedimiento disciplinario y las medidas de seguridad e higiene que deben observarse.

4.7. Análisis dogmático y legal de los Reglamentos Interiores de Trabajo

La dependencia del trabajador al patrono, le faculta a este para exigir el cumplimiento de órdenes o disposiciones que, sin contravenir las normas jurídicas, deben ser acatadas en cualquier momento, sobre todo en lo referente al modo, tiempo y cantidad de trabajo que el trabajador deba cumplir. Son órdenes necesarias para la correcta administración de una empresa.

Es importante establecer que la dependencia que tiene el trabajador es la subordinación a un poder mayor, que implica, laboralmente hablando; una obediencia respecto al patrono y respecto a las disposiciones que de éste emanen relacionadas siempre con el desempeño del trabajo.

Esas órdenes deben estar limitadas, además de las restricciones que la misma ley establece; por la libertad que tiene el trabajador de poder operar o ejecutar su trabajo.



El Reglamento Interno de Trabajo, también es conocido como Reglamento Interno y consiste en un compendio que abarca las diversas estipulaciones laborales mayormente importantes de un determinado centro de labores.

En casi todos los casos se encuentra redactado en un código, con títulos, capítulos y sub capítulos; a pesar de que la ley no estipula un formato de manera específica para los mismos.

Es obligatorio para el patrono cuando tenga diez o más trabajadores. A pesar de que el mismo es de carácter obligatorio, al día de hoy la mayoría de las empresas no tienen un Reglamento Interior o no lo tienen actualizado.

Otras empresas, en cambio se han limitado sencillamente a cumplir con la exigencia legal de un contrato genérico o modelo preelaborado.

En todo caso, el Reglamento Interior comprende un conjunto de artículos redactados de forma ordenada por el patrono, que recoge las normas del Código de Trabajo y de las demás normas laborales, incluyendo dentro de las mismas el proyecto de su caso específico.

Después de elaborar el proyecto del reglamento, el patrono tiene la obligación de remitirlo a la Inspección General de Trabajo; para su posterior aprobación.



El estudio de los reglamentos, requiere de más personal del que realmente dispone el Ministerio de Trabajo; y por esa razón toma mucho tiempo la aprobación de un reglamento en Guatemala.

Al igual que los contratos laborales, los reglamentos se remiten a las autoridades de trabajo; pero los primeros lo realizan para su registro mientras que los reglamentos para su aprobación.

Cuando el reglamento es aprobado, se tiene que colocar en lugares visibles de la empresa o bien en su defecto, se tiene que entregar un ejemplar impreso a cada laborante.

El Artículo 57 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "Reglamento interior de trabajo es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de preparar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo. No es necesario incluir en el reglamento las disposiciones contenidas en la ley".

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 58: "Todo patrono que ocupe en su empresa permanentemente diez o más trabajadores queda obligado a elaborar y poner en vigor su respectivo reglamento interior de trabajo".



El Artículo 59 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Todo reglamento interior de trabajo debe ser aprobado previamente por la Inspección General de Trabajo; debe ser puesto en conocimiento de los trabajadores con quince días de anticipación a la fecha en que va a comenzar a regir, debe imprimirse en caracteres fácilmente legibles y se ha de tener constantemente colocado, por lo menos en dos de los sitios más visibles del lugar de trabajo o, en su defecto ha de suministrarse impreso en un folleto a todos los trabajadores de la empresa de que se trate.

Las disposiciones que contiene el párrafo anterior deben observarse también para toda modificación o derogatoria que haga el patrono del Reglamento Interior de Trabajo”.

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 60: “El Reglamento Interior de Trabajo debe comprender las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa; las relativas a higiene y seguridad en las labores, como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente y, en general, todas aquellas otras que se estimen necesarias para la conservación de la disciplina y el buen cuidado de los bienes de la empresa. Además, debe contener:

- a) Las horas de entrada y salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y el período de descanso durante la jornada;



- b) El lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo
- c) Los diversos tipos de salarios y las categorías de trabajo a que correspondan;
- d) El lugar, día y hora de pago;
- e) Las disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas. Se prohíbe descontar suma alguna del salario de los trabajadores en concepto de multa. La suspensión del trabajo, sin goce de salario, no debe decretarse por más de ocho días, ni antes de haber oído al interesado y a los compañeros de trabajo que éste indique. Tampoco podrá imponerse esta sanción, sino en los casos expresamente previstos en el respectivo reglamento.
- f) La designación de las personas del establecimiento ante quienes deben presentarse las peticiones de mejoramiento o reclamos en general y la manera de formular unas y otros; y
- g) Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de labores de acuerdo a 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”.

A pesar de que la ley determina que no es necesario repetir en el reglamento, lo que se establece en los textos legales, en la práctica en cierto sentido y en varios artículos, el



reglamento viene a ser precisamente eso, una repetición condensada de las normas que se encuentran contenidas en las normas laborales.

En otros aspectos, incluye normas que el patrono elabora para la mejor administración de su empresa, entre las que se incluyen las disposiciones disciplinarias. El objetivo primordial del reglamento es de carácter informativo, para que todos los actores de la relación laboral puedan llevar a cabo la lectura de la normativa específica y aplicable de forma que todos conozcan su contenido.

Lo anotado, tiene congruencia con lo relativo a que la ignorancia de la ley no exime su cumplimiento, de ahí que todos deban conocer la ley, debido a que se presumen que la conocen. En todo caso, es indudable que resulta de gran ayuda tener a mano un resumen de las normas directas de mayor importancia.

Por otro lado, el reglamento informa en relación a los beneficios adicionales a la ley que se han establecido en un centro de trabajo, ya sea debido a que el patrono los haya otorgado de forma voluntaria, que hayan sido producto de una costumbre o de una negociación colectiva.

El contenido típico de un reglamento comprende básicamente normas relacionadas con las condiciones de ingreso, horarios, licencias y permisos, la descripción de los puestos de trabajo, detalle de los turnos de trabajo y lo relacionado a la facultad disciplinaria del patrono



El Reglamento Interior de Trabajo, se encuentra llamado a ser una herramienta eficaz para el buen desarrollo de las relaciones laborales. En efecto, un empresario consciente no tiene que ver al reglamento como un requisito de la normativa laboral, por el contrario debe explotar las utilidades que puede proporcionarle para el adecuado manejo de las relaciones con todos sus trabajadores; para asegurar la ejecución y presentación laboral en Guatemala.

CONCLUSIONES



1. No existe un adecuado control por parte de los Reglamentos Internos de Trabajo en las relaciones laborales, para que sean adecuadas y estables, debido a la presencia de vicios que disminuyen los derechos del laborante, como la extensión arbitraria de la jornada laboral sin retribución justa y consideración de las fuerzas físicas y psíquicas del trabajador; pagos por debajo del salario mínimo y otras situaciones.
2. En la actualidad se pretende esconder la relación de trabajo bajo formas distintas, para hacerlas aparecer como simulaciones contractuales o fraudes laborales, que buscan burlar la aplicación de las normas del trabajo y la legislación social, debido a la falta de mecanismos directos de control y supervisión por parte de los Reglamentos Internos de Trabajo.
3. No se presta atención a la importancia y trascendencia de la intervención del Estado, como parte protectora de una relación laboral adecuada y estable, ya que realmente el trabajador está desasistido; pues existen relaciones laborales irregulares donde por la inaplicabilidad de un Reglamento Interior de Trabajo se permite la falta de estabilidad laboral y los salario injustos.
4. Los Reglamentos Interiores de Trabajo no velan por la existencia de buenas condiciones de trabajo y de centros laborales con un ambiente adecuado, con los implementos necesarios para sus labores y por ello se vive un estado de

calamidad tanto para el trabajador, como para la sociedad; que deriva del desconocimiento preciso de su derecho a un reglamento para su defensa.



5. El incumplimiento de los Reglamentos Interiores de Trabajo no permite que se cumpla con las normas jurídicas reguladas, en donde el patrono de conformidad con la ley, reglamentos, pactos colectivos y contratos prepara y regula la normativa a la que se tiene que sujetar él y sus trabajadores; con motivo de la ejecución y prestación del trabajo concreto en la sociedad guatemalteca.



RECOMENDACIONES

1. El Gobierno guatemalteco a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene que señalar que no existe un debido control por parte de los Reglamentos Internos de Trabajo de las relaciones laborales; para que las mismas sean estables y no existan vicios que disminuyan los derechos de los trabajadores como la extensión de jornadas laborales sin una retribución justa y pagos por debajo del salario mínimo.
2. Que el Ministerio de Trabajo a través de la Inspección General de Trabajo, tiene que dar a conocer que actualmente se busca esconder la relación laboral bajo diversas formas, como simulaciones contractuales y fraudes laborales; para con ello no aplicar la normativa laboral y la legislación social por la falta de mecanismos de supervisión y control por parte de los Reglamentos Internos de Trabajo.
3. La Organización administrativa de trabajo a través de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, tiene que señalar que no se presta importancia a la intervención del Estado en relación a la protección estable y adecuada para que el trabajador guatemalteco sea asistido en relaciones regulares; donde se aplique debidamente el Reglamento Interior de Trabajo y se permita la estabilidad laboral.
4. El Organismo Legislativo mediante el Congreso de la República de Guatemala, debe dar a conocer que los Reglamentos Interiores de Trabajo no cumplen con la



normativa vigente para que existan condiciones laborales adecuadas y centros laborales con ambientes adecuados y con lo implementos necesarios; para la realización de labores de los trabajadores guatemaltecos.

5. Que el Gobierno guatemalteco mediante los Juzgados de Trabajo y Previsión social, señale el incumplimiento actual de los Reglamentos Interiores de Trabajo, debido a que los patronos elaboran los mismos para sus beneficios personales y no en beneficio de los trabajadores y por ello no permiten cumplir con la función de los mismos; como lo es la ejecución y prestación del trabajo concreto en Guatemala.

BIBLIOGRAFÍA



CABANELLAS, Guillermo. **El derecho de trabajo y sus contratos.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1989.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho del trabajo.** Guatemala: Ed. Orión, 1998.

CORDÓN DUARTE, Manuel. **Régimen de las excepciones en el derecho de trabajo de Guatemala.** Guatemala: Ed. Del Pinal, 1985.

DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo.** México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1994.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho del trabajo.** México, D.F.: Ed. Jurídica, S.A., 1973.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: Ed. Óscar de León Palacios, 1996.

FLORIÁN, Eugenio. **Elementos del derecho de trabajo.** Barcelona, España: Ed. Bosch, 1984.

HERNÁNDEZ MÁRQUEZ, Miguel. **Tratado elemental del derecho de trabajo.** Barcelona, España: Ed. Nacional, S.A., 1992.

JUÁREZ HERNÁNDEZ, José. **Administración de la compensación de los sueldos, incentivos y prestaciones.** México, D.F.: Ed. Servicios, 2000.

KELSEN, Hans. **Teoría general del derecho y del estado.** México D.F.: Ed. Tecnos S.A., 1979.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo y crisis económica.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Temis, 1990.



PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1988.

RAWIS, Juan. **Una teoría sobre la justicia.** México, D.F.: Ed. F.C.E., 1971.

RIVERA CÓRDOVA, Rodrigo Estuardo. **El convenio colectivo como ley profesional.** Guatemala: Ed. Impresos Industriales, 2001.

ROJINA VILLEGAS, Rafael. **Derecho del trabajo mexicano.** México, D.F.: Ed. Robledo, 1989.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1944.

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

Ley de Aguinaldos. Decreto número 74-78 del Congreso de la República de Guatemala, 1978.

Ley de Bonificación Anual. Decreto número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, 1992.