

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

**LA INOBSERVANCIA PATRONAL DE LA PERCEPTIBILIDAD DEL REGLAMENTO
INTERIOR REGULADO EN EL ARTÍCULO 59 DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA
VIGILANCIA AUSENTE DEL ENTE INSPECTOR**

PABLO JACOBO GUTIÉRREZ RAMOS

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2011

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

**LA INOBSERVANCIA PATRONAL DE LA PERCEPTIBILIDAD DEL REGLAMENTO
INTERIOR REGULADO EN EL ARTÍCULO 59 DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA
VIGILANCIA AUSENTE DEL ENTE INSPECTOR**

TESIS

Presentada la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

PABLO JACOBO GUTIÉRREZ RAMOS

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, Noviembre 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. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III: Lic. Luís Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Modesto José Eduardo Salazar Dieguez
VOCAL V: Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO: Lic. Marco Vinicio Villatoro López

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

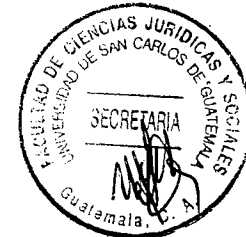
Primera Fase:

Presidente: Lic. Víctor Manuel Hernández Salguero
Vocal: Licda. Vitalina Orellana y Orellana
Secretario: Lic. Raúl Antonio Castillo Hernández

Segunda Fase:

Presidenta: Licda. Ileana Noemí Villatoro Fernández
Vocal: Licda. Crista Ruiz de Juárez
Secretaria: Licda. Mirsa Eugenia Irungaray

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

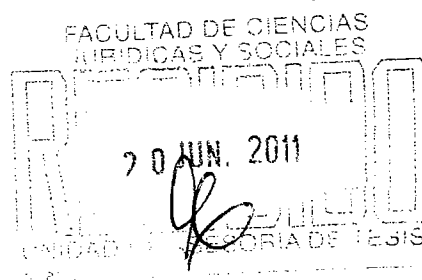


LIC. JORGE NEPTALI ARREAGA CIFUENTES
ABOGADO Y NOTARIO
OFICINA DE ASESORIA PROFESIONAL
6ª Avenida 11-43, Zona 1, Edificio Panam.
Oficina 203, 2do. Nivel Guatemala Ciudad



Guatemala, 20 de junio del año 2011.

Lic. Calos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.
Su Despacho.

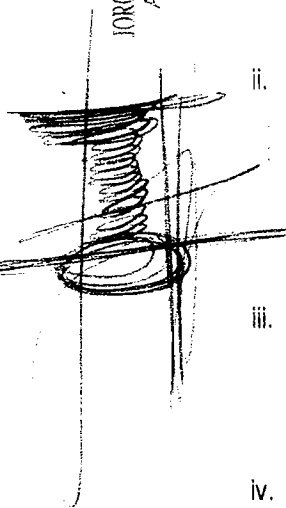


Me place saludarle deseándole los correspondientes éxitos en ese Despacho y demás labores profesionales.

En cumplimiento al nombramiento recaído en mi persona, en mi calidad de Asesor del Trabajo de tesis del Bachiller **PABLO JACOBO GUTIÉRREZ RAMOS**, intitulado "**LA INOBSERVANCIA PATRONAL DE LA PERCEPTIBILIDAD DEL REGLAMENTO INTERIOR REGULADO EN EL ARTÍCULO 59 DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA VIGILANCIA AUSENTE DEL ENTE INSPECTOR**", precedente resulta dictaminar respecto a la Asesoría del mismo debido a las siguientes justificaciones.

- i. EL estudiante **PABLO JACOBO GUTIÉRREZ RAMOS**, en su trabajo de tesis, enfoca con bastante propiedad, la realidad en la que viven los trabajadores en la inobservancia del reglamento interior de trabajo ya que el trabajador no tiene conocimiento de que exista. El tema es abordado en una forma sistemática, de fácil comprensión y didáctica, abarcando antecedentes, definiciones y doctrina, conclusiones y recomendaciones, así como regulación legal en la materia, apoyando su exposición con fundamento en Convenios internacionales sobre la protección de los derechos del trabajador *normas constitucionales y derecho comparado aplicable al derecho positivo, lo que hace de este trabajo un documento de consulta y utilidad.*
- ii. Aunado a lo expuesto, se pudo establecer que el referido trabajo de investigación se efectuó apegado a la asesoría prestada, habiéndose apreciado el cumplimiento a los presupuestos tanto de forma como de fondo exigidos por el Artículo treinta y dos (32) del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público y las técnicas que se utilizaron fueron la documental y de fichas bibliográficas, con las cuales se recopiló la información actual y relacionada con el tema.
- iii. El contenido del trabajo de tesis, las conclusiones, recomendaciones, la bibliografía utilizada así como las citas bibliográficas empleadas para los capítulos son correctas. Sugerí al sustentante ampliar sus capítulos, introducción y bibliografía, respetando así el propio criterio de la sustentante, por lo que así lo realizó y por último pude apreciar que la bibliografía era la adecuada para la elaboración del tema.
- iv. El trabajo denota esfuerzo, dedicación y empeño y personalmente me encargué de guiarlo durante las etapas del proceso de investigación científica, aplicando las técnicas de investigación y los métodos analíticos y sintéticos; los cuales fueron de ayuda para llegar a importantes conclusiones, tales como:

LICENCIADO
JORGE NEPTALI ARREAGA CIFUENTES
ABOGADO Y NOTARIO





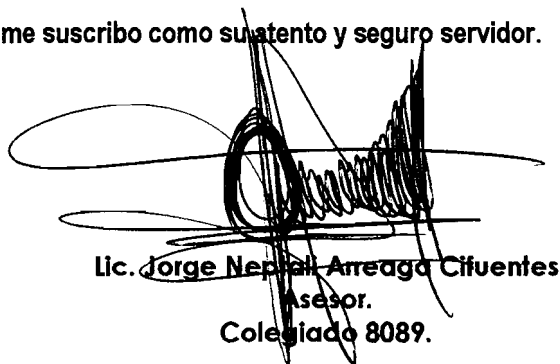
LIC. JORGE NEPTALI ARREAGA CIFUENTES
ABOGADO Y NOTARIO
OFICINA DE ASESORIA Y BUFETE PROFESIONAL
6ª Avenida 11-43, Zona 1, Edificio Panam.
Oficina 203, 2do. Nivel Guatemala Ciudad

que la inobservancia patronal en relación a la perceptibilidad del reglamento interior del trabajo, es indiscutible puesto que ha sido comprobado por el trabajo de campo realizado.

- v. El lenguaje usado durante el desarrollo de la tesis así como del contenido de la misma son idóneas de fácil comprensión y de interés para la nación guatemalteca, siendo el trabajo un aporte técnico y científico que contribuye a que estudiantes, catedráticos y autoridades propongan reformas a las leyes existentes en materia laboral, de esta forma no permitir la ignorancia en los trabajadores sobre el reglamento interior de trabajo ya que las consecuencias de esta actividad se observan no solo en forma inmediata, sino que también a largo plazo y es por eso que debe de protegerse el futuro de los trabajadores, como está contemplado en la Constitución de la República de Guatemala. Por lo expuesto, el contenido de la presente tesis deja una brecha para un mayor estudio ya que la explotación de los trabajadores y el futuro de las nuevas generaciones.
- vi. Por lo expuesto, concluyo que el trabajo de tesis de la bachiller **PABLO JACOBO GUTIÉRREZ RAMOS**, no se limita a cumplir únicamente con los presupuestos de presentación y desarrollo, sino también a la sustentación en teorías análisis y aportes tanto de orden legal como académica, ello en atención a los preceptos del normativo en mención regulados para el efecto, resultado como relevante el contenido analítico inserto en todo el trabajo de investigación.
- vii. En consecuencia en mi calidad de **Asesor** de tesis me permito **DICTAMINAR FAVORABLEMENTE**, en el sentido de que el trabajo de tesis de grado de la autora amerita seguir su trámite hasta su total aprobación para ser discutido en su examen público de graduación y poder optar al grado académico de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y a los títulos profesionales de Abogado y Notario.

Sin otro particular me suscribo como su atento y seguro servidor.

Deferentemente;


Lic. Jorge Neptali Arreaga Cifuentes
Asesor.
Colegiado 8089.

LICENCIADO
JORGE NEPTALI ARREAGA CIFUENTES
ABOGADO Y NOTARIO



**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, dieciocho de julio de dos mil once.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) **BYRON VINICIO MELGAR GARCÍA**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante: **PABLO JACOBO GUTIÉRREZ RAMOS**, Intitulado: **“LA INOBSERVANCIA PATRONAL DE LA PERCEPTIBILIDAD DEL REGLAMENTO INTERIOR REGULADO EN EL ARTÍCULO 59 DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA VIGILANCIA AUSENTE DEL ENTE INSPECTOR”**.

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 las 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 estime pertinentes”.


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
CMCM/ brsp.

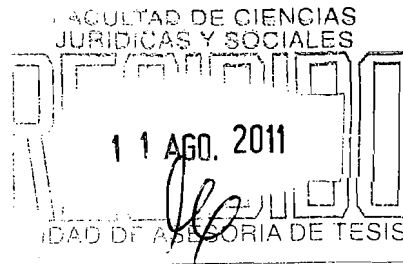


Melgar & Alvarado Asociados
Abogados y Notarios
Bufete Corporativo



Guatemala, 10 de agosto de 2011

Lic. Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.



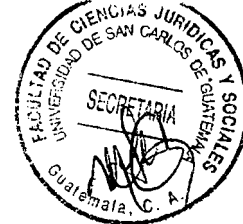
Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

De conformidad con el oficio de fecha dieciocho de julio del año dos mil once, me permito a informar a usted que he revisado el trabajo de tesis del bachiller **PABLO JACOBO GUTIÉRREZ RAMOS**, intitulado "**LA INOBSERVANCIA PATRONAL DE LA PERCEPTIBILIDAD DEL REGLAMENTO INTERIOR REGULADO EN EL ARTÍCULO 59 DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA VIGILANCIA AUSENTE DEL ENTE INSPECTOR**", para lo cual manifiesto lo siguiente.

1. La tesis abarca un contenido científico y técnico, analizando jurídicamente lo fundamental que no existen presupuestos para que se proteja a los trabajadores y que no siga la inobservancia patronal de perceptibilidad del reglamento interior de trabajo contemplados dentro de la normativa laboral, lo que se traduce en riesgos de violaciones a garantías constitucionales de los trabajadores.
2. El bachiller **PABLO JACOBO GUTIÉRREZ RAMOS**, en la elaboración de su trabajo de investigación utilizó un lenguaje correcto y el contenido de la misma es de interés para la ciudadanía guatemalteca. Siendo el trabajo un aporte científico para los estudiantes y catedráticos que manejen el tema de los derechos del trabajador, especialmente en lo referente a la violencia de que son objeto los trabajadores. Dicho aporte bien merece ser tomado en cuenta por ser de impacto social, que afecta a todos los trabajadores que presta sus servicios a patronos o empresario.
3. Los métodos y técnicas utilizadas para la realización del trabajo de tesis fueron acordes para el desarrollo de la misma. Se utilizó el método analítico, con el cual se determinó la importancia de que los patronos deben informar sobre el reglamento interior de trabajo que rigen sus empresas, además la aplicación de sanciones por la falta de esta información; el sintético señaló lo fundamental de las normas aplicables; el inductivo estableció la normativa vigente, relacionada con la protección especial de Convenios sobre Derechos y garantías de los trabajadores establecidas por la Organización Internacional del Trabajo. Durante el desarrollo del trabajo se utilizó la técnica de fichas bibliográficas y la documental, debido a que con las mismas se obtuvo la información acorde para la elaboración de la tesis con datos de actualidad.
4. No fueron necesarios cuadros estadísticos, debido a que la investigación no lo ameritaba.

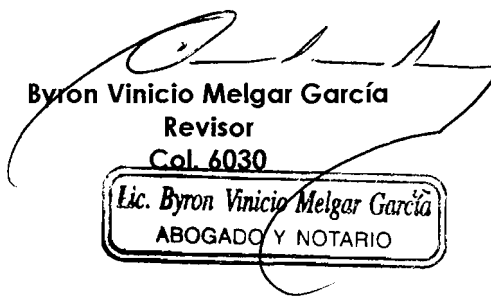


Melgar & Alvarado Asociados
Abogados y Notarios
Bufete Corporativo



5. Las conclusiones y recomendaciones planteadas por la sustentante son acordes y se relacionan con el contenido de la tesis, en virtud que dejan evidenciado que el Estado es el mayor violador de los derechos de los trabajadores porque no tomados acciones para la protección de estos.
6. La bibliografía utilizada es la adecuada y actualizada. De manera personal me encargué de guiar a la estudiante bajo los lineamientos de todas las etapas correspondientes al proceso de investigación científico, aplicando para el efecto los métodos y técnicas acordes para la resolución de la problemática relacionada.
7. El trabajo de tesis, efectivamente reúne los requisitos de carácter legal, por lo cual emito **DICTAMEN FAVORABLE** de conformidad con el cumplimiento de 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; para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente


Byron Vinicio Melgar García
Revisor
Col. 6030

Lic. Byron Vinicio Melgar García
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala

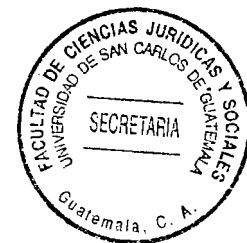


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintisiete de septiembre del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante PABLO JACOBO GUTIÉRREZ RAMOS, Titulado LA INOBSERVANCIA PATRONAL DE LA PERCEPTIBILIDAD DEL REGLAMENTO INTERIOR REGULADO EN EL ARTÍCULO 59 DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA VIGILANCIA AUSENTE DEL ENTE INSPECTOR. 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 MI PAPITO DIOS:

Por su inmensurable misericordia para conmigo, concediéndome en su infinito amor, buen éxito en mi vida, me sostuvo con su dulce y poderosa palabra, hablándome así; “Y llegasteis a este lugar, y salieron Sehón rey de Hesbón y Og rey de Basán delante de nosotros para pelear, y los derrotamos”. Dt. 29.7 Te amo tanto Papito Dios; desde lo más profundo de mi ser.

A MIS PADRES;

Santos Rodrigo Gutiérrez Sapón y Margarita Ramos Gómez, por estar cerca de mí, por su gran ayuda, en lo material, simultáneamente por su paciencia y su amor para conmigo, en mis momentos críticos de la carrera. Quiero honrarlos con este triunfo, estoy orgulloso de ustedes, los amo tanto, tanto.

A MIS HERMANOS:

Julia, Silvia, Viky, Sergio, Julio, Darwin, Gerardo, y Manuel; todo un equipo, asistiéndome cuando más los necesité, haciéndolo de forma incondicional, con su oración y apoyo generoso; a quienes amo mucho.

A MIS SOBRINOS:

En general, los quiero mucho, pues contar con todos ellos ha sido parte de mi alegría y ruego a papito Dios, por ellos para que también alcancen sus sueños.

A MI ASESOR:

Lic. Jorge Neptalí Arreaga Cifuentes, mil gracias por asistirme en este estudio realizado.



A MI REVISOR:

Lic. Byron Vinicio Melgar García, mil gracias por su contribución en este estudio culminado.

A MIS AMIGOS:

Lic. Santiago, por su apoyo en todas las veces que lo necesité; te aprecio mucho santiaguín.

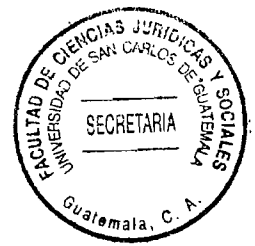
Lic. Carlitos Alvarado, por tu colaboración incondicional; que nuestro padre Dios, conceda todas tus peticiones.

A MI ALMA MATER:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, mi casa de estudios, sin la cual no hubiese podido llegar a cumplir mi sueño.

A MI FACULTAD:

De Ciencias Jurídicas y Sociales, por darme el gran honor de sentarme en sus aulas, recibiendo toda una preparación de alto nivel académico.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. La norma constitucional.....	1
1.1. El Código de Trabajo guatemalteco Decreto 1441.....	9
1.2. Principios del derecho laboral.....	15

CAPÍTULO II

2. El Reglamento Interior de Trabajo y su perceptibilidad.....	25
2.1. La inobservancia y desacato patronal.....	37
2.2. El desabrigo institucional del trabajador.....	39
2.3. Faltas y sanciones en materia laboral, según Artículo 272, del Código de Trabajo Decreto 1441.....	42

CAPÍTULO III

3. El silencio del ente inspector de trabajo.....	47
3.1. Obligaciones y facultades de los inspectores de trabajo.....	49
3.2. El publíquese y el cúmplase de la ley.....	56

CAPÍTULO IV

4. Consecuencias funestas, generadas por la inobservancia patronal, en torno al Reglamento Interior de Trabajo.....	57
4.1. La indiferencia del ente inspector y la insubordinación patronal.....	61
4.2. El detrimento del Estado guatemalteco.....	62



4.3. El trabajador guatemalteco y un futuro nebuloso..... 63
4.4. Consideraciones generales..... 68

CAPÍTULO V

5. Propuesta de reforma al Artículo 59 del Código de Trabajo primer párrafo..... 71

CONCLUSIONES..... 81

RECOMENDACIONES..... 83

ANEXO..... 85

BIBLIOGRAFÍA.....95



INTRODUCCIÓN

Actualmente, el panorama laboral guatemalteco vive uno de los peores momentos en su historia, dada la inobservancia patronal de la perceptibilidad del reglamento interior regulado en el Artículo 59 del Código de Trabajo y la vigilancia ausente del ente inspector. Ciertamente aquí, no es solamente el desacato patronal sino que, además, la indiferencia estatal, al no aplicar contundentemente, la sanción correspondiente.

El objetivo general, fue establecer concretamente la existencia de la inobservancia patronal en relación al Reglamento Interior de Trabajo regulado en el Artículo 59 del Código de Trabajo, en incumplir con hacer y poner en conocimiento de los trabajadores el reglamento interior de trabajo. El objetivo específico fue: Determinar las causas por las que los patronos han caído en la inobservancia del Reglamento Interior de Trabajo. En la hipótesis se menciona que la inobservancia patronal al Reglamento Interior de Trabajo es una gran puerta para la perpetración de arbitrariedades y violaciones en contra del trabajador desprotegido; así como el menoscabo propio del Estado de derecho constitucional. Por tanto, es de imperiosa necesidad que el Estado, a través de sus órganos competentes, recobre los espacios descuidados, y realizar reformas mediáticas a la regulación de éstos para contribuir a las soluciones viables dentro del ámbito jurídico laboral guatemalteco.

Esta investigación consta de cinco capítulos: en el primero, se hace referencia a la norma constitucional, puesto que es el pilar para el sustento de este trabajo;



atendiendo al principio de supremacía constitucional, que implica la cúspide del ordenamiento jurídico; el segundo, se refiere al tema del Reglamento Interior de Trabajo, su aplicabilidad, la inobservancia patronal y las sanciones mismas; en el tercero se describe el silencio de la Inspección General de Trabajo, el incumplimiento de sus funciones, así como la explicación breve del incumplimiento de la ley; el capítulo cuatro trata claramente las consecuencias de la inobservancia patronal, el detrimento del Estado de Derecho, así como el futuro incierto del trabajador; en el quinto, se plantea la propuesta de reforma al Artículo 58 del Código de Trabajo. Los métodos empleados fueron: el inductivo, por medio del cual se analizó el Artículo 59 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, concretamente el de poner en conocimiento de los trabajadores el Reglamento Interior de Trabajo.

El método deductivo se aplicó mediante la comparación entre lo que establece la ley sustantiva y la praxis laboral. El método analítico permitió analizar, desde todos los supuestos planteados, para llegar a las conclusiones obtenidas; en cuanto al uso del método estadístico permitió describir, de forma detallada, cada aspecto del tema; planteando así las conclusiones derivadas del trabajo efectuado.

Este estudio se muestra fundado en la ley sustantiva laboral y la praxis de la misma; tema que se expone en dirección al Estado, a la clase patronal, a la sociedad, para que observen y acaten el ordenamiento jurídico y, de esta manera, convivir en un Estado de Derecho democrático constitucional.



CAPÍTULO I

1. La norma constitucional

Se hace imperioso e ineludible atender primariamente el contenido constitucional, tocante al presente tema, atendiendo el orden jerárquico correspondiente, tal como indica, Martínez Vivot, Julio, J. En su obra, “Elementos del derecho de trabajo” Al referirse a la Constitución política de la república así: “Ésta es sin duda la fuente formal principal. Sus disposiciones imponen un programa de realizaciones en esta materia, así como distribuyen la competencia legislativa en el orden nacional y provincial”¹

Ciertamente la Constitución Política de la República, en el caso de Guatemala, es la fuente formal principal, por ende se hace necesario la referencia del comentario emitido por la corte de constitucionalidad, en relación con el principio de supremacía constitucional, en donde claramente expone: Uno de los principios fundamentales que informa el derecho guatemalteco es el de supremacía constitucional, que implica que en la cúspide del ordenamiento jurídico esta la constitución y esta, como ley suprema, es vinculante para gobernantes y gobernados a efecto de lograr la consolidación del estado constitucional de derecho.

“Esa súper legalidad se reconoce con absoluta precisión, en tres artículos de la ley

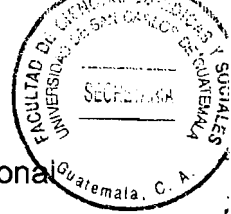
¹ Martínez Vivot, Julio, J. Elementos del derecho de trabajo, Pág. 39



fundamental: el Artículo 44 que dispone que serán nulas ipso jure las leyes y disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la constitución garantiza; el Artículo 175 que afirma que ninguna ley podrá contrariar sus disposiciones y que las que violen o tergiversen sus mandatos serán nulas ipso jure; y el Artículo 204, donde establece que los tribunales de justicia en toda resolución o sentencia observaran obligadamente el principio de que la constitución prevalece sobre cualquier ley o tratado”(Gaceta No. 42, expediente No.639-95, pagina No.23, sentencia;11-12-96) Es congruente y consecuente, desde un punto de vista amplio, especialmente el de reconocer la jerarquía existente en nuestro ordenamiento jurídico, más no basta contar con su existencia, como parte de una ley vigente ni mucho menos como patrimonio jurídico de un Estado, sino que debe ser una ley positiva, aplicable en todos los ámbitos de aplicabilidad de la ley.

Por ello ha sido necesario tener como punto de partida el ya mencionado comentario de la corte de constitucionalidad, que dará fundamento jurídico y confiable en relación al tema de investigación que atañe en esta ocasión, que además, el presente tema, nos servirá de luz en todo el desarrollo del presente trabajo con carácter; apremiante, imperativo jurídico, económico y social, aunque muy eminentemente laboral, al mismo tiempo nos conduce a la puerta indicada como la pronta solución de la nebulosa realidad laboral, socio-económica y jurídica del país.

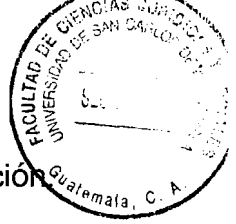
Con este ostentado, se puede exponer y desarrollar, con ahínco cada elemento que compone el verdadero sentido de este trabajo así como el planteamiento de una



propuesta que resuelva la problemática que aflige, como lo es la, inobservancia patronal de la perceptibilidad del Reglamento Interior regulado en el Artículo 59 del Código de Trabajo y la vigilancia ausente del ente inspector, así como la respuesta mediática y jurídica para la solución a la disyuntiva jurídica laboral versus la realidad laboral guatemalteca, el cual es objeto de estudio y de análisis en esta ocasión, procurando además, plasmar objetivamente cada uno de los aspectos resultantes de este estudio, que tienen concordancia con este tema y que además ayude a aportar un grano de arena para el rescate del Estado de derecho y la reivindicación y dignificación de la clase trabajadora.

Pues lo único que grita en silencio y con dirección al Estado, es la restitución de sus derechos laborales, la institucionalidad y la reivindicación del Estado de derecho constitucional, así como la observancia y acatamiento de la parte patronal en relación a la observancia del Reglamento Interior de Trabajo.

Comprendido dicho comentario constitucional, debe atreverse a desarrollar algunos Artículos que son los pilares para el sustento de este trabajo investigativo, en concreción el Artículo 103, donde claramente estatuye: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores laborales, económicos y sociales pertinentes” conjuntamente el Artículo 101 constitucional en su segunda línea claramente reza: “El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social” , y con base al principio de supremacía constitucional, regulado en el Artículo 174 de la constitución política que



patentemente señala: “Ninguna ley podrá contrariar las disposiciones de la constitución. Las leyes que violen o tergiversen los mandatos constitucionales son nulas ipso jure, se debe entender que dicha norma de carácter constitucional, atendiendo a su tenor literal, se observa el imperativo mismo de la norma.

Por tanto, en el presente tema de investigación que ocupa, todas las leyes ordinarias, leyes reglamentarias, así como las leyes individualizadas, todo el contenido del ordenamiento jurídico guatemalteco deben estar regidas a la norma suprema constitucional, contrato individual de trabajo y los mismos pactos colectivos de carácter económico y social.

Esencialmente los artículos mencionados, en donde se hace referencia al principio de tutelaridad para los trabajadores estableciendo claramente que las leyes reguladoras de las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores, y para su justa interpretación y no alejarse de ella, deben hacerse según las formas que establece la ley del organismo judicial, en su Artículo 10, que patentemente asienta; “Las normas se interpretaran conforme a su texto, según el sentido propio de sus palabras, o su contexto y de acuerdo con las disposiciones constitucionales”

Cuando una ley es clara, no se desatenderá su tenor literal con el pretexto de consultar su espíritu.



Al interpretar el Artículo 101 constitucional tomando en cuenta la claridad de su exposición y su tenor literal, patentiza la tutelaridad de las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo, atendiendo a esta normativa constitucional se entiende que el Estado a través de los órganos administrativos, jurisdiccionales y las leyes de trabajo en todo momento deben cumplir con la protección de los trabajadores, figurando que en el momento de inobediencia de esta norma no solamente se genera la inobservancia y el desacato sino que además se cae en complicidad y en menoscabo del Estado de derecho constitucional

En la misma circunstancia el Artículo 101 constitucional, en su segunda línea, claramente establece; “El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social, aunado a este artículo nuevamente la ley, reitera la aplicación de todo los principios que conlleva dicha justicia, pues parte de la organización es la creación de un Reglamento Interior de Trabajo, y por ende la existencia de regímenes, instituciones ya sean de carácter administrativo ó jurisdiccional, que no solo deben crearse si no que además se debe velar porque dichos regímenes e instituciones, cumplan su función asignada por la Constitución Política de la República de Guatemala y las demás leyes contenidas en el ordenamiento jurídico y así dar el verdadero cumplimiento al principio de tutelaridad y los principios de justicia social”

Según el jurista Friedrich A. Von Hayek, Premio Nóbel de Economía en 1974, citado por Mario David García, en relación a la “Justicia Social” confesaba que descubrir el significado de lo que llaman “justicia social” constituyo una de sus grandes

preocupaciones, durante mas de diez años a la par que expresaba su fracaso en el empeño o, precisaba luego, que su conclusión sobre la citada expresión, referida a una sociedad de hombres libres, “carecía de sentido” pero Hayek, insistía que era del mayor interés averiguar por que razón, y pese a todo, ese concepto domino el debate político durante mas de un siglo, siendo utilizado con éxito para respaldar las pretensiones de ciertos grupos a una porción mayor de las cosas buenas de la vida.

Para Hayek, “la justicia social es una simple fórmula vacía utilizada cuando se quiere dar por sentado que una determinada pretensión esta justificada sin dar razones para ello; a pesar de lo cual, advierte el jurista, es un termino intelectualmente espurio” Algunos prosigue llegaron por su cuenta a esa conclusión con el resultado de que, al ser la “justicia social” la única clase de justicia que pensaron alguna vez, se vieron obligados a suponer que el termino justicia carecía de sentido. Las normas por las que debe regirse la conducta individual son tan indispensables para el mantenimiento de una sociedad pacifica de hombres libres como incompatibles son con ella los intentos de realizar la “justicia social afirma el autor”².

Según Mario David García, en torno a las aseveraciones de Hayek, manifiesta lo siguiente; “Es necesario, por tanto, examinar en que fundamenta Hayek, sus aseveraciones. El término “justicia social”, dice, suele usarse como sinónimo de lo que antes fue la “justicia distributiva”, segunda expresión ésta que quizá pueda dar una idea

² García, Mario David. **El derecho del trabajo ha muerto**. Pág.32

de lo que se pretende decir: no puede haber justicia distributiva allí donde nadie distribuye.

De acuerdo con el jurista austriaco, la justicia solo tiene sentido como norma de la conducta humana, y ninguna norma concebible para la conducta humana, de los individuos que se proporcionan mutuamente bienes y servicios en una economía de mercado (prevaleciente en el mundo globalizado, hoy) sería capaz de producir una distribución que pudiera ser calificada sin absurdo de justa o injusta. Los individuos pueden comportarse con toda la justicia imaginable; pero como los resultados obtenidos por cada uno de ellos no son ni pretendidos ni predecibles por los demás, el Estado de cosas resultante no puede ser llamado justo ni injusto.

La vacuidad de la expresión "justicia social" se demuestra, por otra parte, según Hayek, porque no existe el menor acuerdo sobre lo que esa justicia social exige en los casos particulares, como por no haber prueba que nos permita decidir quien tiene razón cuando hay desacuerdo, o porque ningún plan de distribución preconcebido podría ser llevado a la práctica en una sociedad en la que los individuos sean libres, en el sentido de preemitírseles utilizar su propio saber y entender para sus propios fines. El ser, el hombre responsable moral de sus actos, es incompatible con la aplicación del tan deseado modelo general de distribución.

El doctrinario austriaco añade que aunque muchas personas están insatisfechas con el modelo de distribución vigente, ninguna de ellas tiene realmente una idea de cual sería la justa. Solo encontramos acusaciones intuitivas de ciertos casos concretos como



injustos, pero nadie ha dado con una soia regla general de la que podamos deducir que es lo “socialmente justo” en todos los casos particulares a los que resulte aplicable; salvo la norma de “igual salario por igual trabajo” que, por supuesto, la libre competencia tiende a hacer cumplir pero excluye las consideraciones de mérito, necesidad y otras semejantes en las exigencias de justicia social”.³

Sólo por citar un ejemplo: la necesidad imperante de la creación del Reglamento Interior regulado en el Artículo 59 del Código de Trabajo para armonización de la relación de trabajo entre empleadores y trabajadores, así como de su aplicación misma, en los lugares de trabajo.

Pareciera inadmisibile e incomprensible, desde todo punto de vista, pero especialmente desde la óptica jurídica, que algunos empleadores han hecho caso omiso de esta disposición constitucional y ordinaria no solamente para su creación si no que para su aplicación. Con esa espécimen, basta para exponer la ausencia total de observancia por parte de los empleadores no digamos de la vigilancia ausente del ente inspector y la inadvertencia del Estado, es preciso preguntarse: ¿Dónde quedan entonces los principios de supremacía constitucional, la tutelaridad del derecho laboral y los principios de justicia social?, generando con todo esto la desaparición de la jerarquía constitucional y de forma exigua provocando el resquebrajamiento del Estado de derecho, dando cabida a un mal democrático, anarquismo patronal e institucional.

³ *Ibíd.* Pág.33



Opacando en todo sentido la democracia en crecimiento y así mismo el menoscabo sigiloso del derecho de trabajo así como el fustigo desconsiderado dirigido en contra del desprotegido trabajador.

Atender la jerarquía constitucional, tanto gobernantes y gobernados, hace sostenible, fuerte y creciente la institucionalidad así como el Estado de Derecho, sin embargo la practicidad actual muestra otro panorama de detrimento institucional, el cual es lamentable desde todo punto de vista, que mediante el desarrollo de este trabajo se justifica ampliamente y con sustento real y jurídico.

Sería fragmentario e incomprensible este capítulo si no se hace referencia al comentario que ha emitido la Corte de Constitucionalidad señalando claramente; "La jerarquía constitucional y su influencia, sobre todo, el ordenamiento jurídico tiene una de sus manifestaciones en la prohibición de que las normas de jerarquía inferior puedan contradecir a las de jerarquía superior. El principio de supremacía legal está garantizado por la constitución; por una parte, la que ordena la adecuación de la ley a las normas constitucionales y, por la otra, la que impone a los tribunales el deber de observar en toda resolución o sentencia el principio de que la constitución prevalece sobre cualquier ley.

Del principio de supremacía se deriva el de la jerarquía normativa que impone la coherencia del ordenamiento jurídico, de manera que la norma superior determina la



validez de la inferior” (Gaceta No. 59, expediente No.1200-00, pagina No.59, sentencia 29-03-01.)

1.1. El Código de Trabajo guatemalteco, Decreto 1441

En procuración de un mejor entendimiento de este trabajo y subtema, referente al Código de Trabajo, Decreto 1441, se considera inminente hacer referencia principal a la creación de la OIT, como un organismo de carácter internacional y con aras de la paz mundial se impone la creación de dicho organismo, que velara por el bienestar de los trabajadores.

Y para ello, se hace referencia de lo manifestado por Luis Fernández Molina, en su obra, derecho laboral guatemalteco, lo siguiente; “Ésta fue la primera motivación que dio origen a la OIT, la paz mundial. Que se eliminaran todos los factores que pudieran conducir a que se repitiera una guerra tan horrible como la que acaba de concluir, (año 1918). Si los trabajadores tenían trabajos seguros y dignos no estarían en disposición de promover conflictos y si una nación estaba tranquila, aseguraba la armonía de las naciones vecinas. Por ello fue la búsqueda de la paz, tanto interna como internacional, lo que constituye el primer bastión de la naciente organización. Pero más allá de este elemento político, otros componentes incidieron en la creación de la OIT.



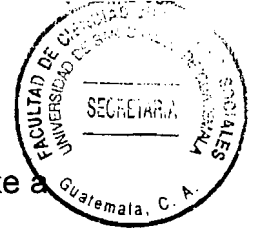
Desde años antes se venía gestando un movimiento humanístico y en ese sentido el Acuerdo de Versalles de 1919 no fue mas que el catalizador del sentimiento humanitario que desde décadas atrás se venia gestando”.⁴

Si bien es cierto que la Primera Guerra Mundial ya concluyó, dejando como producto de la misma, la creación de una organización con el fin principal de velar por el bienestar de los trabajadores. La guerra interna continúa a pesar de contar con un Código de Trabajo y una Organización Internacional de Trabajo, no ha sido suficiente para que los trabajadores posean trabajo seguro y con preservación de su dignificación, aunque en esta ocasión es preciso hacerse la pregunta, ¿En dónde radica el problema laboral guatemalteco? ¿lo estará en el contenido de las mismas o en su falta de aplicación?

Mario David García, al abordar el tema; “El derecho del trabajo ha muerto” expone; “En Guatemala la influencia del marxismo, del socialismo del New Deal de Roosevelt, y de la sociedad Fabiana británica, cristalizaron en la emisión del Derecho Legislativo 1441, Código de Trabajo promulgado en 1947 con posteriores modificaciones que llegan a 2001 (en este ultimo caso, en un vano intento por revivir el movimiento sindical).

El Código de Trabajo resume aspectos doctrinarios sustentados en una ideología que domino el siglo XX, que apelaba a fines de igualdad social y que hoy es posible evaluar con la suficiente perspectiva. En particular, el análisis critico de los efectos de

⁴ Fernández Molina, Luis. **derecho laboral guatemalteco**, Ob. Cit. Pág.316



la legislación laboral es factible a partir del estudio de hechos destacables, referente a los hechos destacables, que indica el autor, en su obra, “El derecho del trabajo ha muerto”, se hará referencia solamente a dos de los que se consideran tener ilación con el tema principal de este trabajo:

1) La emigración iniciada en 1973 en Guatemala (con la salida “caminando” de más de 2,500 campesinos Kanjobales, que llegaron hasta los alrededores del lago Okeechobee, en el centro del Estado de la Florida, en Estados Unidos) que supera ya el millón de personas. Éxodo en búsqueda de mejores ingresos y condiciones de vida que poco o nada tuvo que ver con el conflicto armado de 30 años. Las conquistas sociales logradas al amparo de la legislación laboral, han sido dejadas atrás por ciento de miles de los supuestos beneficiarios; que renunciando a ellas han optado por emigrar a naciones que no ofrecen ninguna de estas prebendas sociales, pero que si les aseguran mejores salarios en un mercado laboral dinámico, no entorpecido por la coercitiva legislación nacida de la ideología igualitaria y/o la demagogia. Los emigrantes protagonizaban así un fenómeno merecedor de estudio y reflexión puesto que optaron por la renuncia de sus conquistas sociales para ir en pos del sueño americano. Trabajar en una nación federada que no ofrece a los trabajadores una indemnización, pago del séptimo día, aguinaldos, bono 14, ni otros privilegios sociales.

2) La naciones europeas, como se ha puesto en evidencia en los congresos de expertos en Derecho de Trabajo, auspiciado por la Universidad de catalana Ramón LLULL, dejaron atrás el Estado Bienestar y con él, la normativa laboral tal y como fue



concebida hasta 1990. Según este panorama, en el mediano plazo, las normas que regulan las Relaciones laborales podrán estar contenidas en los códigos civiles o de obligaciones y contratos, en los penales (en cuanto se trate de delitos) y en el derecho económico, este último que toma auge a partir de fenómenos como la globalización y el comercio electrónico. Es necesario, en consecuencia contribuir al debate nacional tendiente a conseguir cambios sustanciales de la legislación guatemalteca de trabajo, en orden a hacerla congruente y consecuente con la propuesta pretensión de prosperidad de los trabajadores, la muerte de las ideologías anticapitalistas y la inevitable competencia natural de la “globalización”.⁵

Pues no era posible abordar la ley ordinaria laboral sin antes haber ocupado un espacio primario en donde se pudiera explicar el orden jerárquico constitucional, la norma suprema, en especial el principio de supremacía constitucional, no solamente eso, sino, la referencia a la organización internacional de trabajo, creada con el fin de velar por el bienestar del trabajador, como también lo expresado por el autor, Mario David García, en su obra; “El derecho del Trabajo ha muerto”, se reitera la necesidad de la referencia anterior pues sin ello no se cumpliría con el cometido, de un trabajo serio, minucioso y responsable, siendo la característica peculiar que persigue el presente trabajo.

Respecto al Código de Trabajo Decreto No. 1441 emitido por el Organismo Legislativo en Guatemala a los veintinueve días del mes de abril de mil novecientos sesenta y uno, que tiene como finalidad regular los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores,

⁵ García, Mario David. Ob. Cit. Pág.4



con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos, es el instrumento legal que servirá de base durante el desarrollo de este tema que nos ocupa como lo es: “La inobservancia patronal de la perceptibilidad del Reglamento Interior regulado en el Artículo 59 del Código de Trabajo y la vigilancia ausente del ente inspector”, para ello es preciso hacer referencia al Artículo 59 de este mismo cuerpo legal, que claramente establece; “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 ó en su defecto, ha de suministrarse impreso en un folleto a todos los trabajadores de la empresa de que se trate”

Atendiendo el tenor literal del artículo ya descrito, la norma laboral es totalmente clara en su exposición, estableciendo que el Reglamento Interior 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 y para ello, la misma señala dos opciones para que el patrono ponga en conocimiento de sus trabajadores dicho reglamento:

La primera opción; tener en dos de los sitios mas visibles del lugar de trabajo, en su defecto ha de suministrarse impreso en un folleto a todos los trabajadores de la empresa de que se trate.



La finalidad de este normativo es totalmente claro, pues ordena al patrono poner en conocimiento de sus trabajadores el reglamento interior de trabajo, el cual tanto el patrono como sus trabajadores se registrarán a ella con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo.

Con esta explicación es inconcebible que en la practicidad laboral del derecho guatemalteco no se observe, ni se acate las disposiciones constitucionales y ordinarias, minando poco a poco y de forma sigilosa el derecho laboral guatemalteco, sin que nada ni nadie haga algo por detener dicho flagelo menoscabando al trabajador, las mismas instituciones y el resquebrajamiento del estado constitucional.

Es más que claro, que ni la misma entidad inspectora, responsable bajo delegación emanada del ordenamiento jurídico a hecho algo por cumplir las atribuciones y las funciones tal y como lo regula el Artículo 278 del Código de Trabajo guatemalteco, Decreto 1441. (Reformado por el Artículo 2 del decreto número 1486 del congreso de la República) la obligación de velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro. Es otro tema que se tocara con especial atención en el capítulo tres.

1.2. Principios del derecho laboral

Primariamente y de forma general debe observarse con detenimiento la significación de principio tal como lo ostenta el licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández, en su obra: “Derecho colectivo de trabajo”, al exponer que, “los principios son los dictados de la razón, admitidos por el legislador como fundamento inmediato de sus disposiciones y en los cuales se haya contenido su capital pensamiento”.⁶

El tratadista de castro, citado por el licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández, establece una triple función de los principios inspiradores del derecho colectivo, e indica:

“a) Los principios del derecho colectivo al trabajo, cumplen una función informadora, que inspiran al legislador, sirviendo como fundamento al ordenamiento jurídico.

b) Inspiran una función normativa, que actúa como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley. Son medios de integrar el derecho.

c) Función Interpretadora: En virtud de que operan como criterio orientador del juez o del intérprete.

Esta pluralidad de funciones explica que hay algunos de esos principios que sirven más para el legislador o el creador de las normas laborales, es decir, que cumplen una misión de inspiración o información de la norma y otros que sean más útiles para el interprete.

⁶ Chicas Hernández Raúl Antonio. **Derecho colectivo de trabajo**. Pág. 7



No siempre pueden cumplir en la misma medida y con la misma intensidad, ese triple papel.”⁷

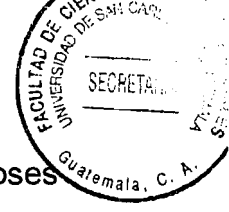
El profesor uruguayo Américo pla Rodríguez, citado por Chicas Hernández, define lo que estima son los principios, expresando que “Son líneas directrices que informan algunas normas e informan directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”

El autor, Luis Fernández Molina, en su obra: “Derecho laboral guatemalteco”, expone: ampliamente en relación a los principios, que el “El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, cual es, en última instancia, mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, en quien se benefician del vínculo laboral, el que da su fruto y el que paga el servicio.

Para el logro de ese fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca, congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones.

Relata el Génesis que al insuflarle Dios la vida a la masa de arcilla en sus manos, le impuso sus principales características, resumiéndolo con un simple, a nuestra imagen y

⁷ Chicas Hernández Raúl Antonio. *Ibíd.* Pág.8.



semejanza, instruyéndole que debía dominar la creación. De la misma forma los dioses Quiches, Gocumatz y Tepeu, citados en el Popol vuh, al formar al hombre de la masa de maíz, le establecieron sus principales atribuciones: Será fuerte, valiente, etc.

En forma similar al formarse el derecho laboral positivo, su creador, esto es, el legislador, debe, o en su momento debió transmitir a su criatura, los principios por los que debía inspirarse en su desenvolvimiento. Son esos principios los que pretendemos escudriñar para poder determinar el derrotero que corresponde a esta rama nueva del derecho. Aquí le llamo principios; se les podría llamar también fundamentos, condiciones básicas, conceptos elementales y de otras formas pero el término principio lo considero mas adecuado.

Podría hacer una larga lista de principios que se pudieran aplicar a la disciplina jurídica, sin embargo, ubicando los principales, tenemos.

- | | |
|--------------------------------|-------------------------|
| a) Principio de tutelaridad | Principio de realismo |
| b) Principio evolutivo | Principio de sencillez |
| c) Principio de obligatoriedad | Principio conciliatorio |
| d) Principio de rendimiento o | Principio de aplicación |
| e) De la buena fe | Decreciente |

En cuanto al Código de Trabajo, en la parte de los considerádoos podemos ubicar a los siguientes principios: el principio de la tutelaridad, mimum de garantías sociales,

irrenunciabilidad, necesario, imperativo, realista, objetivo, derecho publico, hondamente democrático, libertad de contratación, claridad, sencillez, poco formalismo, celeridad y conciliatorias, aunado a estos principios no se puede dejar de mencionar lo que establece nuestra carta magna en su Artículo 101, que estatuye lo siguiente”⁸

El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social Empero por la objetividad y concreción del presente trabajo, nos ocuparemos en el principio de tutelaridad, de modo que la exposición sea amplia y entendible en su connotación jurídica e institucional, para ello se considera hacer mencionar del autor, Luis Fernández Molina al referirse al mencionado principio, quien expone lo siguiente:

1. Principio de tutelaridad

La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral. No solamente es el germen en sus orígenes, si no que también es su actual sustentación Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta por los excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo. Reclamos contra las jornadas extenuantes; frente al trabajo insalubre contra las condiciones laborales de mujeres y de menores de edad; por los bajísimos salarios; etc.

De ese primer embrión se fue gestando todo un aparato normativo de incalculables proporciones y proyección. A tal punto han llegado los alcances de la tutelaridad, que un grueso sector de la doctrina considera que el derecho laboral es, un derecho de la clase

⁸ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág.3



trabajadora, en cuanto enfocan los beneficios que se otorgan casi exclusivamente al trabajador para enfrentar al empleador”⁹

Es importante establecer que siempre que los juristas definen cualquier rama del derecho, lo enseñan con los principios que van a regular dicha rama, nuestra misma Carta Magna lo hace a través de los principios generales del derecho; por ende, es imprescindible e imperativo desarrollar en esencia los principios del derecho laboral.

En esta ocasión y con relación al tema principal que nos atañe, nos quedaremos con el principio de tutelaridad puesto que es un principio que sustenta todas las ramas de esta disciplina descrito por; Luís Fernández Molina.

1.1. Principio de tutelaridad

Se entiende por este principio el que sustenta todas las ramas del derecho laboral y se refleja en cada una de las regulaciones, esto quiere decir que todas las leyes de nuestro ordenamiento jurídico y las instituciones en materia laboral, tienen que cumplir con la protección y defensa de la parte mas débil en la relación laboral como lo es el trabajador, la tutelaridad se debe manifestar como protector y defensor contra todos los desequilibrios, económicos, laborales, sociales y flagelos que a diario esta expuesto el trabajador y para ello el mismo Estado debidamente estructurado en función de jerarquía

⁹ **Ibíd.** Pág.4



y en cumplimiento del bien común debe cumplir su función plasmada en el ordenamiento jurídico de dicha materia. Empero, la realidad actual es distinta y contraproducente con el derecho laboral guatemalteco.

El autor guatemalteco Mario David García, en su Obra, “La muerte del derecho de trabajo”, expone que en Guatemala, como ocurre en otras naciones latinoamericanas, la tímida aceptación del modelo capitalista tendría que llamar, por fin, la atención.

El paso de los años ha significado el desperdicio de generaciones enteras, que han perdido su existencia en medio de una miseria irredenta provocada por el odio al progreso que subyace en las ideas esparcidas con fines igualitarios (que la única igualdad que han conseguido es la de la pobreza)”¹⁰

1.2 Razón de ser de la tutelaridad.

Según el autor, Luis Fernández Molina, en su obra derecho laboral guatemalteco “Nuestra legislación establece que la tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica de estos (los trabajadores) otorgándoles una protección jurídica preferente; y mas adelante señala que, el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación (Considerándonos del Código de Trabajo). Al mencionar una efectiva libertad de contratación da a entender que puede haber una contratación con limitada libertad al efectuar o plasmar la misma en el que una de las

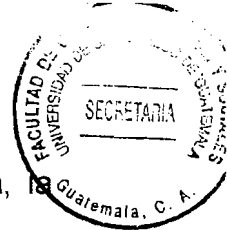
¹⁰ García, Mario David. **Ob. Cit.** Pág.1



partes se ve compelida a aceptar las condiciones de la otra parte, tal el caso de un padre de un niño de cinco años que lleve varias semanas sin encontrar trabajo. A este tipo de escenarios refiere el considerando indicado que desde una perspectiva individual es muy común en el medio social, que para muchos autores el contrato de trabajo viene a ser en el fondo una variante del contrato de adhesión; una parte impone las condiciones y la otra le queda aceptar o no, sin poder incidir directamente en la fijación de dichas condiciones.

Por este tipo de circunstancias, el derecho laboral se conceptúa como una herramienta compensatoria de la desigualdad que se da entre las partes de la contratación laboral. Viene a desempeñar un papel de nivelador de la posición económicamente débil en que se encuentra quien depende de su salario para su supervivencia. En ese sentido las normas de esta rama no tuvieron un papel protagónico, entonces se manifestaría la desigualdad y, por lo mismo, se repetirían los abusos de la parte considerada fuerte.

Por eso, llevado este enfoque a un extremo, el derecho laboral no vendría a ser más que un escudo protector en contra de los excesos. Esta línea de ideas presupone que los intereses patronales y laborales son opuestos; que por lo mismo tienden a ser también contenciosos, litigiosos y que existe un estado latente de conflicto entre las partes del contrato laboral. Esta premisa de pábulo a las corrientes que propugnan la confrontación al extremo de la llamada lucha de clases, opuestas a otro tipo de ideologías que descubren la existencia de más intereses comunes que opuestos entre ambas partes, que proclaman una cooperación, tal el caso de la filosofía solidarista o la que propugna la doctrina social de la Iglesia Católica.



Aceptada la tutelaridad como ingrediente matriz y distintivo de esta rama jurídica, la gama de su aplicación se manifiesta en diferentes concepciones que le dan forma. Por lo mismo, existen posiciones muy dispares que varían desde una tutelaridad protagonista, hasta otras que le asignan un papel periférico y secundario. De una parte, autores sostienen que la tutelaridad tiene como por objeto servir de instrumento decisivo de reivindicación y lucha frente al empleador (Mario De la Cueva, Trueba Urbina). Frente a ellos, otro sector señala que se procura restablecer un equilibrio, supuestamente roto, entre las partes (Guillermo Cabanellas), o que puede servir como instrumento que tienda a la superación de las diferencias de clases, procurando dar a los trabajadores acceso a la propiedad de los medios de producción.(Ernesto Krtotoschin).

La función del derecho es mantener la paz social y el respeto de los derechos individuales. En esa afirmación convergen todos los autores; en lo que difieren es en señalar los caminos que supuestamente nos conducen a ella, según el campo ideológico en que cada uno se ubique.

Por lo mismo debe examinarse la tutelaridad bajo un criterio teleológico, si es un fin en sí mismo o si, por el contrario, es un mero vehículo para la obtención de aquel fin.

En las últimas décadas se ha desarrollado el concepto de que el fin primordial del derecho laboral es contribuir a la armonía en el marco de una sociedad; por lo mismo su finalidad esencial no es en sí la tutelaridad, que ésta es una mera herramienta para lograr el equilibrio en la fijación de condiciones laborales, de esa forma, materializar la



armonía. En otras palabras, la tutelaridad es sólo un medio para lograr un fin prioritario que es la paz y concordia social. Visto desde un enfoque negativo el fin último consiste en evitar fricciones y luchas entre los propietarios de los medios de producción y los asalariados”¹¹

Si no se reconoce y se repara la aplicabilidad de los principios laborarles, sólo se estará dando cabida al detrimento del Estado de derecho constitucional y el flagelo inminente y creciente que como un monstruo esta matando al más débil (trabajador). Es preciso preguntarse; ¿Dónde está entonces el Estado? ¿Dónde el bien común? y la tutelaridad laboral, pues a desaparecido.

Se necesita la reivindicación institucional para rescatar el Estado de derecho, por consiguiente a la clase trabajadora aporreada y desprotegida.

¹¹ Fernández Molina Luis. **Ob. Cit.** Pág.4



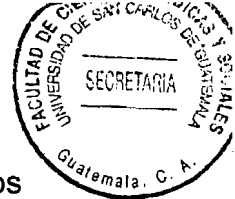
CAPÍTULO II

2. El reglamento interior de trabajo y su perceptibilidad

El licenciado, Luís Fernández Molina, en su obra, derecho laboral guatemalteco, expone; “El trabajador como persona que es, tiene derecho a que se respete como tal, pues el hecho que preste sus servicios y se someta a determinados lineamientos del patrono, no implica una disminución de sus derechos intrínsecos como persona. En su forma más primaria, este deber implica que el patrono debe abstenerse de mal trato, de palabra o de obra. No sólo es un principio de las relaciones laborales, si no que de las mismas relaciones interhumanas. Los insultos, la violencia, los actos humillantes, son expresiones que atentan contra esas obligaciones que el empleador tiene. La violación a esta obligación puede dar lugar a sanciones de diferente orden”.¹²

He allí, la importancia de la observancia de la perceptibilidad del Reglamento Interior de Trabajo, pues solamente con el mencionado reglamento podremos evitar, erradicar todo tipo de arbitrariedades especialmente de patronos, que abusando de su posición de patrono actúan al margen de la ley, y qué decir cuando sin siquiera lo tienen. Y por toda esa realidad que afronta la clase trabajadora guatemalteca, es preciso preguntarnos, ¿A qué arbitrariedades patronales son sujetos los trabajadores con la ausencia del Reglamento Interior de Trabajo?

¹² Fernández Molina, Luís. *Ob. Cit.* Pág.105



Es inminente, para una mejor comprensión del presente trabajo, hacer referencia a los antecedentes históricos del mencionado reglamento.

El nacimiento a la vida jurídica del reglamento interior de trabajo se remonta a la revolución industrial, tuvo su origen en la época del maquinismo durante la cual la producción manual fue aumentada de manera considerable lo que generó la mecanización de la producción dando lugar a que se tuviera que emitir las ordenes por medio de cartelones a la vista de todos los trabajadores, pues era imposible hacerlo personalmente, por lo que distaron disposiciones de diferente índole para la organización y formas de producción de una fabrica. Inglaterra fue la cuna de la revolución industrial, y uno de los aspectos principales que dieron inicio al Reglamento de fabrica como se le deno0mina en esa época, fue que en cada fábrica en la entrada se colocaban cartelones que contenían las normas de la empresa para el desarrollo del trabajo que debía realizar cada obrero.

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

Posteriormente entra el Estado, por medio de las autoridades respectivas a formar parte de este reglamento, en la elaboración y esencialmente en la aplicación que

corresponde, apartándose de su concepción primitiva, disposiciones y ordenes relativas a la ejecución del trabajo; pasó a una serie de preceptos normativos de la disciplina interna del establecimiento en la que los trabajadores intervienen, desaparece la unilateralidad patronal, viene el acuerdo de voluntades con recíprocas concesiones y garantías, transformándose en un acuerdo laboral de carácter colectivo.

El Reglamento de Empresas, como lo denomina Ruprecht, cuenta con importantes antecedentes. Las ordenaciones gremiales son un remoto precedente del actual reglamento, con todas las salvedades, pero que en lo fundamental, el sentido es análogo. Los empleadores a semejanza de los señores de la edad media, se había arrogado el derecho de legislar y de juzgar a sus trabajadores sin mas título que ser los dueños del establecimiento donde éstos cumplían sus tareas e imponían sus sanciones, penas, cesantías y toda clase de castigo ; era un verdadero código penal aplicado a los trabajadores. Estos abusos y la evolución del derecho de trabajo en el sentido de la dignificación del trabajo humano, hicieron que el reglamento de empresa fuera perdiendo su carácter penal y se convirtiera en lo que debía ser: una reglamentación de las condiciones en que deben cumplir las tareas en el establecimiento.

El Estado y las fuerzas sindicales fueron los principales factores de la evolución del contenido del reglamento, llevándolo a los límites y alcances que tiene actualmente.



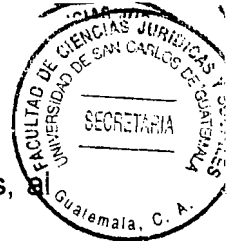
Al estudiar el Reglamento Interior de Trabajo hay que considerar que se está frente a la primera institución colectiva del derecho de trabajo que regula la forma como deben desarrollarse las labores por parte del obrero dentro de la fábrica, surgiendo así la regulación eminente patronal del jefe o propietario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

Al Reglamento Interior de Trabajo se le ha conocido con diversas denominaciones, como consecuencia de los usos y prácticas laborales de cada país; las más empleadas son:

Reglamento de Taller, Reglamento de Empresa, Reglamento de Trabajo, Reglamento de Fabrica, Reglamento Interno, Reglamento Interior de Trabajo, Reglamento Interno de Trabajo, o Reglamento Interior.

El de uso mas generalizado y que recomienda por su denominación mas expresiva, el autor Guillermo Cabanellas, es la de "Reglamento Interno de Trabajo". "La mayor parte de los países latinoamericanos, tal como el código de trabajo de Costa Rica, Panamá, México, lo denominan igualmente"¹³

¹³ Cabanellas Guillermo. *Ob. Cit.* Pág. 466.



El Código de Trabajo chileno adopta una denominación diferente a las mencionadas, al denominarlo, Reglamento interno de orden, higiene y seguridad en las faenas.

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

Las conceptualizaciones son varias, a continuación se citan algunos conceptos que diversos autores que han escrito acerca de lo que debe entenderse por Reglamento Interior de Trabajo: Alfredo J. Ruprecht, define el Reglamento de Empresa como: “El conjunto sistemático de normas laborales dictadas por el empresario, con o sin intervención de los trabajadores, para el ordenamiento del régimen interior de un establecimiento”.¹⁴

Para Guillermo Cabanellas, el Reglamento Interno de Trabajo es: “El conjunto de disposiciones, que dictadas por el empresario unilateralmente o de acuerdo con los trabajadores a su servicio y con intervención de la autoridad estatal o sin ella, contiene las normas necesarias para el desenvolvimiento efectivo de la prestación laboral al fijar las líneas generales de los servicios laborales y el modo de ejecutar las tareas” Este autor agrega que no está de acuerdo que el Reglamento de Trabajo incluya un sistema

¹⁴ Ruprecht, Alfredo J. Obra citada, Pág. 264

de sanciones aplicables para el caso de incumplimiento, pues afirma que la naturaleza del reglamento no es la de constituir un código punitivo dictado por una de las partes, si no coordinar reglas de carácter técnico cuyo objetivo es la prestación efectiva del trabajo por parte de los trabajadores”¹⁵.

El diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales de Manuel Ossorio, indica: como reglamento, que, toda instrucción escrita destinada a regir una institución o a organizar un servicio o actividad. La disposición metódica y de cierta amplitud que, sobre una materia y a falta de la ley o para complementaria, dicta el poder administrativo, según la autoridad que lo promulga, se esta ante norma con autoridad de decreto, ordenanza, orden, o bando.

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

¹⁵ Guillermo Cabanellas. **Ob. Cit.** pág 466



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

En términos del derecho administrativo, el reglamento es considerado como fuente de derecho. Como indica el tratadista Mynes, citado por el licenciado, Hugo Calderón, en su libro derecho administrativo I, que “Las leyes ordinarias representan un acto de aplicación de preceptos constitucionales, de manera análoga, las reglamentarias están condicionadas por las ordinarias”

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

En cuanto a la naturaleza jurídica del Reglamento Interior de Trabajo, varias son las teorías que se han elaborado para determinar la naturaleza jurídica del Reglamento Interior de trabajo, pues no existe una definición unánime sobre el contenido del Reglamento Interior de Trabajo, ni sobre cuales son los fines que se propone alcanzar o lograr, proviniendo esto de las causas y motivos de su origen. ¹⁶

¹⁶ Ossorio, Manuel Diccionario de ciencias jurídicas y sociales. Pág.345



Dos son las principales teorías que han querido explicar la naturaleza jurídica de dicho reglamento, teoría contractual y la teoría legal o reglamentaria.

a) Teoría contractual

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

Posteriormente, surgió la teoría del contrato de adhesión, la que resultó como un esfuerzo más de los contractualistas para superar las críticas que había sufrido la teoría anterior en que basaron la naturaleza jurídica del Reglamento Interior de Trabajo; una nueva modalidad de los contratos en la que no existe la igualdad en las partes, una un simple particular, frente a otros de gran potencia económica (compañías industriales, o de servicios públicos o el Estado) no puede hablarse de consentimiento, ocurre que a veces no se conocen las partes ya que la mas fuerte hace la ley y la impone a la mas débil; concluyéndose que no es un contrato, si no figuran como actos de adhesión.

b) teoría legal o estatutaria

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

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

. Definición legal

El Artículo 57 del Código de Trabajo establece que Reglamento Interior de Trabajo, “Es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar el y sus trabajadores con motivo de la ejecución prestación concreta del trabajo. No es necesario incluir en el reglamento las disposiciones contenidas en la ley”.

Se ha tenido ya una referencia histórica del Reglamento Interior de Trabajo, y no debe continuarse, sin antes llamar la atención a lo siguiente; es el hecho de que el



Reglamento Interior de Trabajo conocido también como reglamento interno, que una gran mayoría de empleadores o no lo tienen ó simplemente no lo han querido colocar tal y como les ordena la ley, no importándoles lo imperioso de este compendio laboral, puesto que contiene normas que tienen como fin la buena marcha de la empresa, en la relación de trabajo así como del respeto a los derechos laborales del trabajador, por tanto se hace necesario detallarlos a continuación:

- a) Disposiciones preparatorias de las actividades de la empresa o establecimiento.
- b) Normas relacionadas con las jornadas.
- c) Principios relacionados con los salarios.
- d) Medias de seguridad y su salud social.
- e) Permisos, licencias
- f) Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación.

En general, lo que al respecto establece el Artículo 60 del Código de Trabajo, el cuál regula que “comprende 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 la comida y el periodo 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 a que correspondan.
- d) El lugar, y hora de pago.
- e) Las disposiciones disciplinarias y procedimientos.

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 mas de ocho días, ni antes de haber oído al interesado y a los compañeros de trabajo que este indique. Tampoco podrá imponerse esta sanción, si no en los expresamente previstos en el reglamento respectivo;

- f) La designación de las personas del establecimiento ante quienes deben presentarse las peticiones de mejoramiento, reclamos en general y la manera de formular unas y otras.
- g) Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de labores de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores y las normas de conducta, presentación compostura personal que estos deben guardar, según lo requiera la índole del trabajo.



h) Por último, conviene hacer mención de lo que establece el Artículo 58 del Código de Trabajo Decreto 1441, que claramente establece: “Todo patrono que ocupe permanentemente diez ó más trabajadores, queda obligado a elaborar y poner en vigor su respectivo reglamento interior de trabajo”.

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

Y no sólo esto sino que lo que regula el Decreto 1441, en su Artículo 59 donde claramente preceptúa: “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”.

No obstante muchos empleadores no cuentan con dicho reglamento, ni mucho menos los mismo son perceptibles en su lugar de trabajo.



Por desacato, inobediencia y conveniencia no lo elaboran y si lo tienen no lo colocan en dos de los sitios más visibles del lugar de trabajo ó suministrarlo impreso en un folleto a todos los trabajadores de la empresa que dirige, esta es la realidad laboral en el país, no hay quien ampare, controle vigile sancione, hay un silencio profundo, pero esto no debe continuar así, esto debe dársele un giro para recuperar la institucionalidad en el país, que sin ello se seguirá dando el desmoronamiento estatal y social y por ende el derecho laboral.

2. 1. La inobservancia y desacato patronal

Es un tema bastante delicado, no sólo por su contenido sino por quienes actualmente participan en la inobservancia y desacato de la ley en el derecho laboral, específicamente a la perceptibilidad del Reglamento Interior de Trabajo.

Previamente a profundizar en torno al tema ya descrito, es preciso hacer referencia en torno a la exposición de Luis Fernández Molina, en su obra, “Derecho laboral guatemalteco” haciendo la siguiente declaración; “Del contrato de trabajo dimanar las partes una variedad de derechos y obligaciones, que excedan el esquema simple de trabajo-salario; es cierto que en esa formula se enmarcan las principales obligaciones; pero el fenómeno laboral es tan extenso y rico en cuanto a la interacción humana, que se asimila a la relación de otros presupuestos y obligaciones. No todos son de contenido económico ni tampoco son fáciles de mensurar y/o fiscalizar; ello no afecta su validez y vigencia.



Entre el trabajador y el empleador existe un vínculo de carácter jurídico. En virtud del mismo, las partes adquieren derechos y se imponen obligaciones.

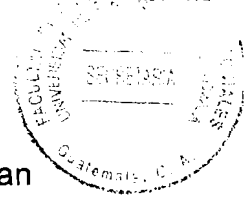
Los derechos derivados del contrato pueden exigirse, pero también deben observarse las obligaciones que aquel impone. Si bien el acto de contratación es libre, una vez entablado el vínculo jurídico, las partes deben atenerse a sus lineamientos.

Se hace necesario recalcar que los encargados del manejo de personal, deben conocer detalladamente estas obligaciones y derechos, de tal forma que reconozcan los derechos de los trabajadores y al mismo tiempo eduquen a estos en cuanto a los derechos de los empleadores. Si a todo derecho corresponde una obligación y viceversa, en la medida que sean más los derechos de los trabajadores, proporcionalmente mayores deben ser sus obligaciones frente al empleador.

Por otra parte, el análisis de las respectivas obligaciones y deberes, tiene importancia para definir los alcances de la relación laboral y en cuanto a determinar si el cumplimiento de las respectivas obligaciones afectan o no el vínculo contractual entre las partes”.¹⁷

Reparando en torno a las obligaciones del empleador y acerca de lo manifestado por Luis Fernández Molina, es aquí donde debe centrarse la atención, ya que, este es el punto medular del tema en desarrollo, en el que se inicia una gigantesca discrepancia, desde hace tanto tiempo, entre la ley sustantiva laboral y el

¹⁷ Fernández Molina, **Ob. Cit.** Pág. 103



pragmatismo laboral actual, dado que las entidades han abandonado en un gran porcentaje la función encomendada y registrada en nuestro marco jurídico, generándose así, un sin fin de abusos por parte de la clase patronal, viviéndose y visiumbrándose mas bien un anarquismo, en donde todos hacen lo que les conviene y no lo que la ley establece concretamente. Contrariando de esta manera y completamente al Artículo 3 de la ley del Organismo Judicial, que estatuye, “Contra la observancia de la ley no puede alegarse ignorancia, desuso, costumbre o practica en contrario”.

En este asunto “La Inobservancia patronal de la perceptibilidad del Reglamento Interior regulado en el Artículo 59 del Código de Trabajo y la vigilancia ausente del ente inspector” Es evidente la omisión de los empleadores y lo peor es lo que esta generando, consecuencias funestas a al derecho laboral flagelado y olvidado, teniendo como principal victima a la clase trabajadora.

2.2. El desabrigo institucional del trabajador

Al utilizar el vocablo desabrigo, no se hace solamente para manifestar y exponer la cruda realidad en la que la clase trabajadora está subsistiendo a merced de maltratos, discriminaciones y arbitrariedades por parte de la clase patronal, pareciera vivirse, la horrenda historia de la Época Colonial, tal como lo expone, Luis Fernando Molina, en su obra: “Derecho laboral guatemalteco”: “De los albores de la época colonial nos han llegado abundantes reportes de abusos y desmanes cometidos por los conquistadores,

sobre una raza doblada y sometida, de cuyos miembros se llegó a cuestionar si tenían o no alma”.¹⁸

Con la diferencia que en la actualidad, se vive a merced no de los conquistadores de la colonia, si no que de los mismos hermanos guatemaltecos, que con su poder económico, esclavizan al mísero trabajador ensañados por su ambición y arbitrariedades, Por eso se consigna en este trabajo, que los derechos humanos fueron quebrantados y despreciados. Además de ello, se consigna para develar el actuar de las instituciones del Estado que compete la función de protección del trabajador en concreción el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y su ente inspector que tristemente han abandonado al trabajador.

Mario David García, al referirse al falso tutelaje de los trabajadores, en su obra: “El Derecho del trabajo ha muerto” expone: “En ese sentido, el marxismo perneó de tal forma las sociedades en el siglo XX, que se popularizo hablar de la “clase trabajadora” para referirse a los asalariados, aceptando tacita o explícitamente que en la sociedad coexisten una clase que trabaja (y otra que la explota), lo que explica históricamente que surgiera el Estado niñera, tutelar de los explotados, y por lo mismo, el segmento productivo débil. Generalmente se habló con vehemencia y ligereza de las injusticias sociales estigmatizando el emprendedor y vilipendiando a quien asumía responsabilidades empresariales. El precio a pagar por la difusión de

¹⁸ *Ibid.* Pág.39

esos antivalores productivos ha sido alto: en el caso de las naciones pobres, aumentando su pobreza que entonces se ha tornado en miseria; en el caso de naciones ricas, excluyendo del trabajo a enormes legiones de desempleados que pierden por esta vía dignidad y estima propia y ajena en medio de la opulencia”¹⁹

Esta exposición tiene ilación con el tema del desabrigo institucional, puesto que la generación de ese siglo pasado es el presente, que esta siendo perneado por la clase patronal y en complicidad, el estado mismo dada la in protección de sus instituciones hacia el trabajador, preguntándose el trabajador en medio del desconcierto laboral ¿Y ahora quien podrá defenderme?

El Estado no lo hace, el ministerio de trabajo no lo hace, la Inspección General de Trabajo tampoco lo hace, el trabajador no puede cubrirse; asimismo, lo único que podría hacer es pronunciarse de este descubierto que vive, la pregunta es ¿ante quien? y si lo hiciera eso significaría la perdida de su trabajo, y como lo cita el licenciado, Luís Fernández Molina, “El trabajador es una persona que trabaja para vivir y vive mientras trabaja”²⁰

Además de la perdida de su trabajo, dejaría de vivir, ¿Preguntémonos? ¿Dónde está el Estado? ¿Dónde está el abrigo institucional? ¿Dónde está la realización del bien común, como lo regula el articulo de la Carta Magna?, ¿dónde está fijada su atención y donde su función?, pues los trabajadores han callado, no pueden pronunciarse, la

¹⁹ GARCIA, Mario David, **Ob. Cit.** Pág. 12

²⁰ Fernández Molina, **Ob. Cit.** Pág. 118



represalia y el flagelo los tiene inertes, están temblando de arbitrariedades, de flagelos, de olvido, de amenazas y represalias,

¿Va ha dejarse que el pueblo obrero lentamente desfallezca a plena luz del día, teniendo las herramientas legales y las instituciones como espectadores?

2.3. Faltas y sanciones en Derecho laboral, según Artículo 272, del Código de Trabajo Decreto 1441

El autor Luis Fernández Molina, en su obra, “Derecho laboral guatemalteco”, en relación a las faltas y a las sanciones, expone lo siguiente: “El poder de dirección conlleva necesariamente una facultad disciplinaria por parte del director del trabajo. Es poco lo que nuestra legislación regula al respecto y en su defecto redacta el Reglamento Interior de Trabajo, que es un conjunto de normas que regulan la forma y condiciones de la prestación de servicios en determinada empresa, región o industria. Este reglamento no debe contener disposiciones de coacción que vayan más allá de las que la ley o convención colectiva permitan al patrono. En todo caso, dicho reglamento necesita para su implementación, de la previa autorización de la Inspección General de Trabajo.

Para los efectos de las sanciones, las faltas de trabajo se suelen clasificar en:

a) Leves: llegar tarde, ausentarse sin permiso, no atender bien al público, descuidar las máquinas, etc. Estas faltas se castigan con amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión corta del trabajo sin goce de sueldo.

- b) Graves: Generalmente la reiteración de las faltas anteriores, sobre todo cuando ha existido previa amonestación. Se castigan con suspensión mayor sin goce de salario.
- c) Muy graves: Hurto, robo, violación de secretos, etc. Se castigan básicamente con el despido.”²¹

En este caso se refiere a las faltas y sanciones cometidas por los trabajadores, es allí en donde se abre el gran portal para que el patrono actúe con arbitrariedades, pues no posee reglamento, entonces ¿como sanciona al trabajador?, por lo tanto a este (patrono) debe sancionársele por la inobservancia a la perceptibilidad del Reglamento Interior de Trabajo.

Se requiere, entonces, de la aplicabilidad del Artículo 272, inciso g) la que se hace necesaria, el cual no se podrá aplicar con la ausencia de la Inspección General de Trabajo. Debe observarse a continuación lo que establece el artículo ya mencionado.

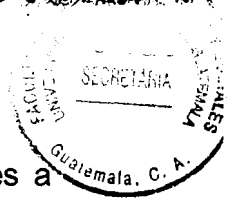
El Código de Trabajo en su Artículo 272, atendiendo a su tenor literal, estatuye con claridad lo siguiente; “Sin perjuicio de que por la naturaleza del hecho cometido o de la omisión en que se haya incurrido, los tribunales comunes pueden imponer penas distintas, las faltas de trabajo o previsión socia, según el Artículo 272 inciso g) se deben sancionar así; Toda violación a cualquier disposición preceptiva de este código, no prevista por los incisos anteriores, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social,

²¹ **Ibíd.** Pág. 116

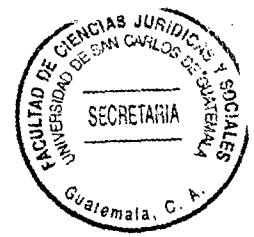
da lugar a la imposición de una multa entre dos y nueve salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos, y de diez a veinte salarios mínimos diarios si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos por las actividades en no agrícolas, pero en todo caso es necesario que la Inspección General de Trabajo aperciba previamente y por escrito a quien ha cometido por primera vez la respectiva infracción y luego, si hay desobediencia de parte del culpable o si por otro motivo se constata que no ha surtido efecto el apercibimiento dentro del plazo que para el efecto ha de fijarse, dicha inspección debe iniciar la acción administrativa para la aplicación de la sanción que corresponda.”

Para qué buscarle cinco patas al gato, o sea para que buscar el espíritu de la ley desatendiendo su tenor literal, si está claro, que a falta de cumplimiento de la ley de trabajo, son sancionados, ¿cuántas veces los empleadores han sido sancionados por inobservar el Reglamento Interior de Trabajo? son pocas las veces, ¿por qué? pues simplemente porque han abandonado su función de velar e inspeccionar porque tanto patronos y trabajadores en especial los primeros, cumplan de conformidad con las leyes. Había que preguntarles, ¿por qué esa indiferencia y por qué esa desatención? Pues su inactividad esta sigilosamente exterminando al derecho de trabajo y, por ende, al trabajador mismo.

¿Hasta cuándo seguirá la Inspección General de Trabajo en esa posición? Que a raíz de su irresponsabilidad, ha generado y esta generando vicisitudes en toda la clase trabajadora, pues resulta claro saber que a falta de inspección, por ende de la sanción, la clase patronal ha creído estar en un paraíso legal, en donde se puede hacer lo que se



quiere y lo que venga en gana, satisfaciendo ambiciones mezquinas y particulares a costa de un pueblo sufrido y cansado, sin considerar el estrago y flagelo que sufre el pueblo trabajador, todo por la falta de la aplicabilidad de la ley y la actividad misma de la falta de institucionalidad y de un Estado muy negligente.



CAPÍTULO III

3. El silencio del ente inspector de trabajo

A manera de ejemplificación y previo a desarrollar el presente punto, es de mucha ayuda para un buen entender hacer la siguiente comparación: No hay peor situación para un hijo el silencio de su padre, ante las actitudes del hijo, pues no sabe si el silencio del padre significa que todo esta bien, que nada esta bien, que en un momento menos pensado va a golpearlo, es difícil para un hijo el silencio de este.

De igual manera el silencio de la Inspección General de Trabajo, en realidad no se sabe si todo esta bien, aunque esto es descartable ante la evidencia que presenta el trabajo de campo presentado en la parte de los anexos, y en cuanto a que, nada esta bien, también es descartable, pues si no ya hubiera actuado. Sólo que aquí nos salta la duda, puesto que nada esta bien de conformidad con el trabajo investigativo realizado, de allí que cabe preguntarse, ¿cuál es la razón del silencio del ente inspector? no lo sabemos.

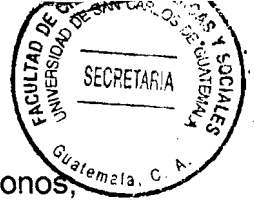
Lo único que se sabe y suficiente es que el silencio del mencionado ente, significan tantas cosas, entre ellas; el incumplimiento de deberes y la evidente inobservancia de la perceptibilidad al Reglamento Interior de Trabajo, que ha empañado el panorama laboral.



Siendo que la Inspección General de Trabajo es una dependencia eminentemente del ministerio de trabajo y previsión social quien se encuentra conformada por inspectores y trabajadores sociales, cuya función principal es velar porque patronos y trabajadores cumplan con las leyes que regulan la relación de trabajo, constituyéndose además en un ente armonizador en la relación obrero-patronal, para solucionar los conflictos laborales que puedan surgir de la aplicación de las normas.

Es por ello, que tal como lo establece el Artículo 279 del código de trabajo, tiene carácter de asesoría técnica del ministerio de trabajo y previsión social, y además de otras funciones importantes, como el de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y provisión social, esta obligada a promover la sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas a las leyes de trabajo que hayan sido denunciadas por particulares, o bien que ellos hayan tenido conocimiento.

Con fundamento en estas atribuciones, es preciso sonsacar ¿a qué se debe el silencio de los señores inspectores? como se planteo anteriormente, frente a la inobservancia patronal en relación a la perceptibilidad del Reglamento Interior de Trabajo. Pues no se observa su presencia por ningún lado, siendo que los trabajadores gritan en silencio su intervención, ante esta realidad, lo que se esta viviendo es una complicidad entre el estado y la parte patronal, en relación a la norma constitucional, según el principio de primacía constitucional establecidos en los Artículos, 44, 175 y 204, que ya fueron desarrollados anteriormente y concretamente del Artículo 278 del Código de Trabajo Decreto 1441, donde claramente establece; “La Inspección General de Trabajo, por



medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que emitan en el futuro”

La expresión, debe velar, contiene en su esencia, obligación, coercibilidad, imperativo, no es optativo, en ningún momento esta dejando a discreción de la entidad inspectora la atribución de velar, si no que conlleva una orden de cumplir con sus atribuciones emanadas del mismo cuerpo normativo laboral, en especial el de velar porque se cumpla y respeten las leyes laborales en vigencia, es aquí donde llama la atención la desatención a una norma que si bien es cierto es vigente irónicamente es inaplicable, pues ni el patrono obedece ni el ente a quien le compete el velar, no hace nada porque se cumplan las leyes laborales.

¿Cuánto tiempo mas seguirá dicho ente pasivo, inerte y en profundo silencio ante las violaciones de los derechos de los trabajadores?

3.1. Obligaciones y facultades de los inspectores de trabajo

Es imprescindible detallar claramente las atribuciones fundamentales que tienen los inspectores de trabajo, entre los cuales encontramos los siguientes;

a) Visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aun de la noche, si el trabajo se ejecuta durante este.

b) Puede examinar libros de salarios, de planillas o constancias de pago, siempre que refieran a relaciones obrero-patronales.

En el caso de los libros de contabilidad podrán revisarse previamente autorización de tribunal competente de trabajo y previsión social.

c) Siempre que se encuentren resistencia injustificada deben dar cuenta de lo sucedido al tribunal de trabajo y previsión social que corresponda, y en casos especiales, en los que su acción deba ser inmediata, pueden requerir, bajo su responsabilidad, el auxilio de las autoridades o agentes de policía, con el único fin de que no se les impida o no se les crean dificultades en el incumplimiento de sus deberes. En estos casos, está obligado a levantar acta circunstanciada, que firmaran las autoridades o agentes que intervengan.

c) Pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que estos ofrezcan a los trabajadores, y muy particularmente, deben velar porque se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando cuenta inmediata a la autoridad competente, en caso de que no sean atendidas sus observaciones, pudiendo en caso de un peligro inminente ara la salud o la seguridad de los trabajadores ordenar la adopción de medidas de aplicación inmediata.

d) Deben intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, solo entre aquellos o solo



entre estos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, si ya se han suscitado; asimismo, podrán interrogar al personal de la empresa sin la presencia del patrono ni de testigos sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales.

f) Pueden tomar o sacar muestras de sustancias y materias utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de ordenar su análisis, siempre que se notifique al patrono o a su representante que las sustancias o materiales han sido tomados con el propósito de comprobar la estricta observancia de las disposiciones contenidas en el presente código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo y previsión social.

g) Deben exigir la colocación de avisos que indiquen las disposiciones legales.

h) Deben colaborar en todo momento con las autoridades de trabajo.

i) Gozan de franquicia telegráfica, telefónica y postal, cuando tengan que comunicarse en casos urgentes y en asuntos propios de su cargo, con sus superiores, con las autoridades de policía o con los tribunales de trabajo y previsión social.

j) Las actas que levanten, tiene plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad.

k) Siempre que divulguen los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas, que revelen se secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento en razón de su cometido, que asienten hechos falsos en las actas que levanten o en los

informes que rindan, que acepten dadas de los patronos o de los trabajadores o de los sindicatos, que se extralimiten en el desempeño de sus funciones o que en alguna otra forma violen gravemente los deberes de su cargo, deben ser destituidos de inmediato, sin perjuicio de las demás responsabilidades penales, civiles o de otro orden que les corresponde. En lo relativo a la divulgación de los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas y de los secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento, la prohibición a que se refiere el párrafo anterior, subsiste aun después de haber dejado al servicio y: Que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el inspector o trabajador, levantara acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que el fije se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención, levantara acta haciendo constar que no se cumplió, procediendo hacer la denuncia correspondiente ante los tribunales respectivos para la imposición de la sanción correspondiente, y en los casos que no ameriten prevención, hará la denuncia de inmediato. En cuanto a este último inciso, conviene hacer notar que con las reformas contenidas en el Decreto 13-2001 y 18-2001 del congreso de la República, la Inspección General de Trabajo es la facultada para dar inicio al procedimiento para la sanción en caso de la comisión de faltas a las leyes de trabajo y previsión social.

3.2. El publíquese y el cúmpiase de la ley

En relación a la aplicación de las normas laborales, en concreción al ámbito temporal de

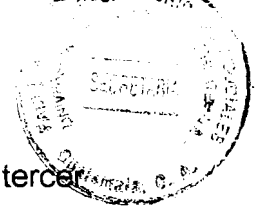


la ley, el profesor, Julio J. Martínez Vivot, en su obra: “elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social” “expone; Este tema íntimamente ligado a la seguridad jurídica, y que podría también expresarse como vigencia de la norma laboral en el tiempo, plantea interrogantes en cuatro aspectos de sustancial importancia como lo destaca Montoya Melgar. En este caso se hace referencia a dos aspectos, que se considera poseen relación con el presente tema.

3.2.1 (Comienzo de su vigencia. Al respecto, el criterio surge del propio Código Civil, que lo impone a partir de su publicación desde el día que ella determine. Si dicho día no estuviere precisado, será obligatoria después de los ocho días siguientes a su publicación, conforme a este sistema podría normalmente comenzar a regir en tal tiempo, o bien desde su publicación, si así lo dispone la ley, como ocurrió con la ley de contrato de trabajo, o a partir de un tiempo después, que puede referirse a su totalidad o a algunas de sus disposiciones, según lo imponga la prudencia o la conveniencia. La aplicación inmediata es frecuente en materia laboral, para eludir algunos intentos de escapar a sus disposiciones, antes que entren en vigencia.

3.2.2 (Finalización de su vigencia. Ello ocurre al tiempo de su derogación, ya sea expresamente o por la sanción de una ley que la reemplace, forma tacita no recomendable. Pero existe también leyes temporales, llamadas circunstanciales o de emergencia, con tiempo de duración prefijado, que se extinguen a su vencimiento”²²

²² Martínez Vivot, Julio J, Libro elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social, Pág., 94



Con esta exposición del autor antes citada, se hace referencia concretamente al tercer artículo de las disposiciones derogatorias y finales del Código de Trabajo, Decreto 1441, concretamente en la línea número cuatro, establece lo siguiente: Dado en el palacio del organismo legislativo: en Guatemala, a los veintinueve días del mes de abril de mil novecientos sesenta y uno, y de forma concreta los términos, Publíquese y cúmplase están estatuidos en la terminación del Artículo en mención. Pero dicho términos no fueron colocados por los congresistas para completar el código de trabajo o simplemente para llenar los espacios en blanco, pareciera risorio lo que expongo pero estos términos fueron puestos al final por su connotación jurídica, puesto que después del procedimiento legislativo a que se somete un proyecto de ley, previamente a su aprobación, tal y como lo regula el Artículo 177, de la Constitución Política de la República de Guatemala, “la junta directiva del congreso de la republica, en un plazo no mayor de diez días, lo enviara al ejecutivo para su sanción , promulgación y publicación”.

Entendiendo con esto, el término publíquese, que determinada ley debe entrar en vigencia en todo el territorio nacional atendiendo al ámbito temporal de la ley. Mientras que el término publíquese es una orden tanto para gobernantes como para gobernados se sometan inmediatamente a dicha ley.

El caso que nos atañe, es lamentable decirlo, pero aún mas vivirlo, que los primeros en incumplir la sujeción a la ley sean las mismas instituciones del estado sean estos de carácter administrativo o jurisdiccionales, tal el caso de la inspección general de trabajo



incumpliendo a todas luces sus obligaciones y facultades ordenadas por la legislación laboral.





CAPÍTULO IV

4. Consecuencias funestas, generadas por la inobservancia patronal, en torno al Reglamento Interior de Trabajo

Siendo que la realidad actual del trabajador es desemparejada en todos los aspectos en relación del empleador, completándose aun mas la inobservancia patronal en relación al Reglamento de Trabajo, es significativo referirnos a lo manifestado por el laboralista mexicano, Mario De la Cueva, citado por Mario David García, a la sociedad clasista, Exponiendo así: “La sociedad actual es una sociedad dividida en clases; lo cual resulta innegable para el reputado laboralista. Podrá discutirse acerca de la conveniencia, de que tal situación perdure, de que se implante un régimen socialista, de que se intensifique la lucha de clases, de que se busque un sistema colaboracionista, de que se supere la lucha, etc., agrega De la Cueva, para asentar que el hecho real es que las clases existen y que la división” es mas honda que nunca en la historia, por lo que resulta, inútil negarlo. El laboralista mexicano formula estas afirmaciones en el capítulo VII del tomo uno de su tratado de casi mil paginas, cuya bibliografía del punto tres, “Las clases sociales” es por si misma descriptiva de las fuentes en las que el tratadista abreva para la fundamentación de su doctrina (que busca regular las relaciones productivas en naciones capitalistas”.²³

²³ GARCIA, Mario David, **Ob. Cit.** Pág. 25



Con esta exposición hecha por el laboralista mexicano, Mario De La Cueva, en relación a la honda división de clases, desde ya el trabajador lleva un peso fuerte sobre su hombro y aun mas una legislación que no se acata, tal el caso de la inobservancia patronal en torno a la perceptibilidad del reglamento interior de trabajo, que está generando consecuencias funestas de carácter no solamente laborales sino que además, económicas, sociales, etc., instaurando además un estado de derecho fallido, que cada vez se agiganta en el país, la falta de perceptibilidad de dicho reglamento, causa ignorancia de derechos en la clase trabajadora, permitiendo fácilmente así, la arbitrariedad y el vejamen a los derechos del desprotegido y abandonado trabajador.

El autor guatemalteco, Luis Fernando Molina, en su obra, "Derecho laboral guatemalteco", expone en relación al Reglamento Interior de Trabajo lo siguiente; "Aunque la ley establece que no es necesario repetir en el reglamento lo que se establece en los textos legales en la practica en cierto sentido y en muchos de sus artículos el reglamento viene a ser precisamente eso, una repetición condensada de las normas contenidas en las leyes 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 objeto principal del Reglamento es informativo, que todos los actores de la relación laboral tengan a mano la lectura de la normativa específica y aplicable de manera que todos conozcan su contenido. Es congruente con el principio legal, contenido en la ley

del organismo judicial que establece que la ignorancia de la ley no exime su cumplimiento de ahí que todos deban conocer la ley o pues se presume que la conocen. En todo caso es ineludible que resulta de gran ayuda tener a mano un resumen de las normas directas más importantes.

Por otra parte el reglamento informa sobre los beneficios adicionales a la ley que se han establecido en un centro de trabajo, ya sea que el patrono los haya otorgado voluntariamente, que hayan sido producto de una costumbre o de una negociación colectiva.

Más allá de un mero formalismo, el reglamento interior de trabajo está llamado a ser una herramienta eficaz para el buen desarrollo de las relaciones laborales. En efecto, un empresario conciente no debe ver el reglamento como un fastidioso requisito de la normativa laboral; por el contrario debe explotar las utilidades que puede brindarle para el buen manejo de las relaciones con todos sus trabajadores”.²⁴

Extrayendo parte de lo que manifiesta el autor Luis Fernández Molina, es pertinente decir, que, el Reglamento Interior de Trabajo mas allá de un mero formalismo, esta llamado a ser una herramienta eficaz para el buen desarrollo de las relaciones laborales.

²⁴ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág.39



Por tanto las buenas Relaciones laborales se obtienen no solo con poseer el reglamento si no que además, y lo mas importante, es la perceptibilidad de dicho reglamento, puesto que, de nada serviría contar con dicho reglamento si no es puesto en conocimiento de los trabajadores tal como lo regula el Artículo 59 del Código de Trabajo Decreto 1441, daría lo mismo en no contar con ellos, pues lo que se quiere es también erradicar la arbitrariedad de los patronos. Por ejemplo: Con la falta de dicho reglamento, al empleador le es fácil violentar los derechos de sus trabajadores, aduciendo acogerse a un reglamento inexistente, esto con el propósito de intimidar al trabajador; reduciéndoles el tiempo de comida, descansos durante la jornada laboral, sanciones por incumplimiento de normas inexistentes, las actividades podrían realizarse en condiciones infrahumanas, los accidentes laborales se producirían constantemente, habría desorden para realizar el trabajo, no habrían funciones específicas para cada trabajador, y como se expuso anteriormente desconocería cuales son sus derechos y que obligaciones tiene que cumplir, etc. Las arbitrariedades patronales de las que son víctimas los trabajadores así como la enorme ausencia del órgano inspector, que ante esta inobservancia cabe preguntarse, ¿Existirán los reglamentos?, o lo que existe es la inobediencia de poner en conocimiento de los trabajadores el mismo? ¿Qué es lo que realmente ocultan los empleadores con esta actitud? por lo que es preciso cuestionarse, además, ¿quiénes son las victimas de estas? la respuesta es obvia. Es la clase trabajadora, quienes por tanto tiempo vienen sufriendo arbitrariedades, flagelos y demás tratos de exclusión económica así como social por parte de patronos inconscientes, avaros, ambiciosos, con visión de explotación al trabajador esclavo y sufrido. Concretamente la inobservancia patronal

de la perceptibilidad del Reglamento Interior de Trabajo, que tiene hondamente sufrido y perdido al trabajador.

4.1. La indiferencia del ente inspector y la insubordinación patronal

Es mas que evidente la regulación establecida en el Artículo 59 del Código de Trabajo Decreto 1441, tocante a la publicidad del Reglamento Interior, ya que obliga al patrono a ponerlo en conocimiento de los trabajadores con quince días de anticipación por lo menos a la fecha en que debe empezar a regir; es decir que la publicidad debe ser posterior a la aprobación por parte de la inspección

La razón por la cual el código contempla tal aspecto, es a efecto de evitar arbitrariedades e ilegalidades en la elaboración del mismo por parte del patrono, de tal manera, que la misma Inspección debe velar porque dicha elaboración y publicidad del reglamento sea efectuado por el patrono. aunque en la practicidad laboral actual se viva la indeferencia del ente inspector y no digamos de la insubordinación patronal.

Consecuentemente los problemas acaecidos en este planteamiento de tesis, no solamente la indiferencia de la inspección si no que aprovechadamente también la inobservancia total por parte de empleadores en cuanto a lo estatuido en el articulo 59 del código de trabajo, pues la inobservancia a esta normativa laboral, devela la inexistencia del reglamento interior de trabajo por parte del empleador, la inobservancia de poner en conocimiento de los trabajadores acerca del indicado



reglamento interior, el cuál resulta dificultoso si siquiera el patrono cuenta con el mismo, rematando dicha problemática, nos encontramos ante la vigilancia ausente y total del ente inspector de trabajo, quienes han hecho caso omiso de sus obligaciones y facultades que les ordena la ley laboral, pues los primeros en velar por el cumplimiento de las leyes y de sancionar en caso se incurra en faltas son ellos como inspectores que irónica y tristemente son los últimos en saber las atrocidades patronales en los lugares de trabajo, aunque usted no lo crea, en muchos casos no lo llegan a saber, embaucados por su indiferencia y su falta de conciencia. Siendo parte del estado deben cumplir con lo que establece nuestra constitución política de la República de Guatemala, en su artículo 1, en el que claramente establece “El estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común”. Juzgue usted amigo lector, si el trabajador guatemalteco goza del bien común que como fin, es obligación constitucional del Estado.

4.2. El detrimento del estado de derecho guatemalteco

El jurista, Manuel Osorio y Florit, en su diccionario jurídico define al Estado de derecho así: “Es aquel en que los tres poderes del gobierno, interdependientes y coordinados representan, acorde a la conocida frase de Lincoln, el gobierno del pueblo por el pueblo y para el pueblo, a este respecto dice Sánchez Viamonte: Los tres poderes o ramas del gobierno pertenecientes a un tronco común, nacen del pueblo en forma mas o menos directa. Los tres actúan, pues, en su nombre, bajo el imperio de las normas



constitucionales, el gobierno es la colaboración y concurrencia de los tres, identificados a través de la norma jurídica, que fundamenta y caracteriza al Estado de Derecho”²⁵

Con estas definiciones, es posible extraer una idea en torno al Estado de derecho, exponiendo lo siguiente; Es aquel Estado en el que tanto gobernantes como gobernados conviven regidos por su constitución política, creada por una asamblea nacional constituyente.

Empero en el momento en que uno de ellos irrespete el ordenamiento jurídico, se inicia entonces el detrimento estatal, el menoscabo del mismo, generando en el ámbito laboral y muy en particular para el trabajador desprotegido de nuestro tiempo así como de las generaciones venideras un futuro incierto, precario y tenebroso que si hoy no se hace nada por detenerlo, mañana será demasiado tarde.

4.3. El trabajador guatemalteco y un futuro nebuloso

El autor Mario David García, en su obra; “La muerte del derecho de trabajo”, al referirse a la humana búsqueda de prosperidad, expone; “La lucha del hombre por conseguir estadios de bienestar mayor, es la historia de la propia humanidad. Desde hace unos cien años el problema del desarrollo ha ocupado las mentes más lúcidas del mundo, muchas de las cuales no escaparon de resentimiento, frustraciones, ambiciones, sueños o imaginación para visualizar el futuro. Tampoco el destino de los hombres escapó de la

²⁵ Manuel Osorio. **Ob. Cit.** Pág. 294



política y la demagogia, poca positiva aquella, siempre funesta esta: las naciones que superaron estadios de pobreza lo hicieron mediante la capacidad de lideres que supieron establecer certeza jurídica, una sociedad de confianza, a la vez que estimularon el irrenunciable (para efectos del desarrollo) arduo trabajo.

No obstante, como consecuencia de las insalvables diferencias humanas, existe una natural imposibilidad de que todos los seres humanos alcancen y gocen la plena satisfacción de sus necesidades y mas. Por lo que las sociedades han sido tierra fecunda para pensadores y dirigentes políticos que, ingenuamente o de mala fe, han expuesto que dependiendo de las leyes que organicen la vida en común se pueden llegar al bienestar general, dejando de lado, los factores creadores de riqueza.

Una nivelación absoluta de los grupos humanos parece utópica (y efectivamente lo será en tanto no hayan claras ideas de cómo generar riqueza) y se presiente acaso muy lejana, o apenas si se señala en estadios por motivos de la cavilación igualada por rasero muy bajo, en el patriarcalismo agrícola y ganadero, mas supuesto por los doctrinarios que probado históricamente han expuesto incluso doctrinarios del derecho laboral.

Basta pasar revista, en particular a los doscientos últimos años de la historia de la humanidad para detectar los caminos errados y las doctrina que proponiendo la creación de paraísos terrenales, construyeron abyectos infiernos, principalmente en el siglo XX



que legítimamente , como algún estudioso habrá propuesto, podría con propiedad ser llamada la centuria de la ideología”.²⁶

Siendo uno de los elementos del derecho laboral de trascendencia como lo es, la clase trabajadora y el futuro que le espera, tomando en cuenta la realidad social en el que este vive; rodeada de delincuencia organizada, delincuencia común, el desempleo, la devaluación de la moneda, la inflación, la pobreza, la pobreza extrema, etc. es necesario previo al desarrollo de este punto, hacer referencia a lo también manifestado por Mario David García, en relación al panorama y antecedentes de la legislación de trabajo, exponiendo lo siguiente: “Un principio económico de inobjetable comprobación empírica dicta que los recursos son escasos y las necesidades ilimitadas(lo que fundamenta, ciertamente, la economía como disciplina que estudia la economización de los siempre escasos recursos).

En el plano del trabajo, la mano de obra, cualquiera que sea su tipo provee del recurso de producción por excelencia, “el factor productivo menos específico y el más fácilmente convertible” .Precisamente estas características obligan a buscar cuales son las razones por las que naciones de diferentes niveles de desarrollo (en este caso son muy particulares y relevantes las europeas) presentan elevadas cifras de desempleo; y también, como es el caso guatemalteco de economía informal. Y es que los recursos no pueden ser escaso y a la vez, superabundantes (como denota el desempleo); de la misma manera que si el estado graniza el desarrollo y esta constituido para proteger a

²⁶ GARCIA, Mario David, **Ob. Cit.** Pág.21

la persona, es paradójico y nugatorio de la norma constitución al que la mayor parte de la población económicamente activa sobreviva y se gane la vida honradamente, al margen de la ley,

Al margen de cualquier apelación académica, si ese fuere el caso, enfatizando tan solo el sentido común, es debido reconocer que en tanto haya necesidades insatisfechas en una sociedad, el trabajo canalizado a aliviar esas necesidades es valioso y no sobra. Por eso los doctrinarios del mercado libre afirman que "no hay tal cosa como desocupación de la fuerza laboral, o lo que es lo mismo, no hay sobrante de aquel recurso. El trabajo, un servicio, opera también en el mercado.

Lo que induciría a reconocer que si el desempleo es un mal social muy frecuente, y muchas naciones y en especial las subdesarrolladas, son ahogadas por ese mal sumando a la economía informal, esto se debe a una legislación perniciosa (por impulso populista,, por desvarío ideológico, por la aplicación de soluciones infelices a problemas coyunturales que después obstaculizan la vía al progreso) , que lejos de estimular la creación de empleos y la inexistencia de una producción excluida del marco legal, acarrea consecuencias negativas para la propia fuerza laboral que dice tutelar²⁷.

He allí, otro de los problemas que acarrea la clase trabajadora, que no solamente sufre

²⁷ *Ibíd.* Pág.11



la condición social, si no que sumando a esto la falta de aplicabilidad de la ley laboral en defensa de sus derechos como trabajador.

Resulta inminente además, hacer referencia de algunos elementos contenidos en el preámbulo de la Constitución de la OIT, citado por Luis Fernández Molina, el cuál reza: “La omisión de una nación de adoptar un régimen de trabajo realmente humana, Constituiría un obstáculo para otras naciones que deseen mejorar la suerte de los Trabajadores en sus propios países”.²⁸

Ante esta normativa de carácter internacional y eminentemente de materia laboral, ¿es preciso preguntarnos? ¿Que puede ofrecer el Estado de Guatemala a sus generaciones futuras en relación al ámbito laboral?, especialmente a la clase trabajadora, si el presente es incierto y enmarañado, pues las mismas instituciones están paradas, indiferentes, mientras la clase patronal sigilosamente esta violentando la norma laboral, dejando a un lado al trabajador, que por mucho que manifieste su lucha, como lo expresa, Armando Teodoro Bran Taracena, en su tesis denominado “El problema de la fuerza de trabajo como mercancía y el sistema de indexación de salarios como solución parcial en las relaciones económicas de producción capitalista en Guatemala” será la condenación a una lucha estéril y tortuosa”. Tesis, recomendación suprema, Pág. 268.²⁹

²⁸ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág.317

²⁹ Bran Taracena, Armando Teodoro. **Tesis. citada.** Pág.199



Esta es la realidad y será el tumulto de tierra, que al final sepultara al derecho laboral y al pobre trabajador, en tanto el aparato del estado no accione.

4.4. Consideraciones generales

Ciertamente, Guatemala es un país no solamente rico en cuanto a sus recursos naturales, si no que además es una mina de abundante fuerza de trabajo, barata, obediente, sumisa. Que si el Estado, empleara política de productividad, de inversión y creando fuentes de trabajo y teniendo un poco mas de interés por la clase trabajadora, quien siendo el sustento de la economía nacional, como fuerza de trabajo, nuestra condición socioeconómica, tendría una innovación esplendorosa en su crecimiento, una reivindicación del derecho laboral y particularmente de la clase trabajadora, quien ha sido maltratada y victima de las ambiciones de un capitalismo que nunca se saciara, al contrario sigue devastando lo poco que le queda a nuestra nación, al extremo de descuidar el desacato que mucho patronos tienen a nuestras leyes, particularmente en materia laboral, viviendo literalmente la frase de Maquiavélica, el fin justifica los medios particularmente de la clase empleadora.

No obstante aun con riqueza de recursos naturales y con una mina de abundante fuerza de trabajo, barata, obediente, sumisa. Aun así, es evidente un anarquismo creciente, desde la clase patronal, actuado en inobediencia al ordenamiento laboral, tal y como se expuso en las anteriores líneas.



Se ve a un Estado indiferente, inactivo, desinteresado, que con esta actitud, pareciera estar del lado de los capitalistas, minando silenciosamente el Estado de derecho constitucional, enfilando a la clase trabajadora al precipicio socio-económico y laboral. Y ante un Estado inerte, indiferente a permitido un anarquismo desde la clase patronal, actuado en inobediencia al ordenamiento laboral, tal y como se expuso en las anteriores líneas. Solamente una reivindicación del Estado mismo y de las instituciones, tocante a sus obligaciones como entidades públicas, al servicio de la población, podrán cambiar la realidad decadente actual, en un realidad con visión de desarrollo, de respeto y de protección a la sociedad mas necesitada, la clase trabajadora, que por mucho tiempo a sido golpeada, esclavizada y oivada. No dejemos al trabajador a merced del destino, ni mucho menos a las ambiciones de grupos serviles, esclavizantes y marginadores que viven para si, porque la historia tarde o temprano la va a reprochar.



CAPÍTULO V

5. Propuesta de reforma al Artículo 59 del Código de Trabajo primer párrafo

Previamente al planteamiento de la propuesta, es imperioso hacer referencia a la Teoría de la Justicia de John Rawls, uno de los juristas contemporáneos más reconocido y citado por Mario David García, afirmando que “la justicia es la primera virtud de las instituciones sociales, como la verdad lo es de los sistemas de pensamiento”, “Una teoría, por muy atractiva y esclarecedora que sea, tiene que ser rechazada o revisada si no es verdadera; de igual modo, no importa que las leyes e instituciones estén ordenadas y sean eficientes: si son injustas han de ser reformadas o abolidas”. Rawls añade que “cada persona posee una inviolabilidad fundada en la justicia que incluso el bienestar de la sociedad como un todo no puede atropellar”. “Es por esta razón por la que la justicia niega que la pérdida de libertad para algunos sea correcta por el hecho de que un mayor bien sea compartido por otros.

No permite que los sacrificios impuestos a unos sean sobre valorados por la mayor cantidad de ventajas disfrutadas por muchos. Por tanto, en una sociedad justa, las libertades de la igualdad de ciudadanía se toman como establecidas definitivamente; los derechos asegurados por la justicia no están sujetos a regateos políticos ni al cálculo de intereses sociales.”³⁰

³⁰ GARCIA, Mario David, **Ob. Cit.** Pág.83



Dada la afirmación de John Rawls, en torno a la justicia o una ley, es inminente analizar su esencia en concreto, procurando preservar la justicia en pro de la colectividad y evitar en todo sentido la violabilidad de sus derechos fundamentales. Por ende, se hace necesario proponer una reforma, tocante al Artículo 59 del Código de Trabajo Decreto 1441 en su primer párrafo, sin antes situar el basamento legal, regulador de la reforma a la ley, según el ordenamiento jurídico guatemalteco.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 171, establece claramente lo siguiente; Corresponde también al congreso: a) Decretar, reformar y derogar las leyes; Estableciéndose como tal, una función tan importante como lo es la ocupación de legislar de dicho organismo del Estado guatemalteco, siendo que esta regulación es Constitucional y con base en este Artículo de la Carta Magna, es preciso hacer mención que para reformar una ley ordinaria, es competencia exclusivamente del Congreso de la República, no obstante, con la finalidad de un entendimiento pleno y concreto del presente Artículo, se hace inminente transcribir el comentario de la corte de constitucionalidad, que claramente expone, “ Corresponde al Congreso de la República la potestad legislativa, con la atribución de decretar, reformar y derogar las leyes. Esa facultad legislativa se complementa con la función, simultáneamente el siguiente, “Es potestad legislativa decretar, reformar y derogar leyes. Emitida por la ley y por el órgano legislador y sancionador, promulgada y publicada entra en vigor, en el tiempo previsto o legal, siendo su texto el de obligado acatamiento” (Gaceta No. 20, expediente No. 364-90, Pagina No.18, sentencia: 26-06-91) y (Gaceta No. 57, expediente No. 1048-99-90, Pagina No.52, sentencia: 02-08-00).



Frente a este comentario constitucional, en donde claramente se establece el trabajo de uno de los tres organismos del Estado como lo es el Organismo Legislativo, por lo tanto corresponde hacer referencia en concreción a la reforma de ley, como propuesta que se presenta en este trabajo, lo cuál es objeto este Capítulo, una propuesta que conlleve implícita una salida o solución jurídica al tema objeto de investigación, el cuál es la Inobservancia patronal de la perceptibilidad del Reglamento Interior regulado en el Artículo 59 del Código de Trabajo y la vigilancia ausente del órgano inspector, buscando con ello, el respeto por parte de los empleadores en relación a lo que establece el Artículo 59 del Código de Trabajo, así como el respeto a los mismos trabajadores en función de sus derechos como personas y como pertenecientes a la clase trabajadora, que ha sido la parte mas sufrida e irrespetada en todo el sentido de la palabra, aún con la existencia de un ordenamiento jurídico en materia laboral.

Pareciera que dicho ordenamiento jurídico laboral existente en Guatemala, no fuera suficiente para regular la relación entre patrono-trabajador, ya que es inminente el trato desigual e injusto que los mismos son sujetos, sin que nada ni nadie haga algo por evitar, las distintas violaciones al cual están siendo sometidos, a causa de la falta de Reglamento Interior de trabajo en los lugares de trabajo, dado el significado de su importancia así como las consecuencias funestas que generan.

Siendo imperioso hacer referencia a lo manifestado por; Alberto Briceño Ruiz, en su obra: "Derecho Individual del Trabajo" al referirse a las medidas preventivas, manifiesta



lo siguiente; Es indispensable que en toda empresa se adopten las medidas legales para la seguridad e higiene en el trabajo.

Deben establecerse comisiones mixtas de seguridad e higiene, a nivel nacional y estatal, que asesoren a las que se constituyan en las empresas. El patrón, en los términos del Artículo 132, (legislación mexicana de trabajo) esta obligado a seguir las normas necesarias para que las instalaciones y el uso de la maquinaria representen un mínimo riesgo; igualmente debe difundir las disposiciones reglamentarias que abran de observarse en la empresa”.³¹

Manifiesta, Alberto Briceño Ruiz, en su obra: “Derecho individual del trabajo” al referirse a las obligaciones del patrón, exponiendo lo siguiente: “con el propósito de que las medidas de seguridad e higiene se cumplan con la eficacia que cada caso requiere, el patrón fijara visiblemente en los lugares donde se presta el servicio y difundirá por los medios que estén a su alcance, las disposiciones conducentes de los reglamentos, instructivos y medidas a adoptarse para prevenir cualquier riesgo”.³²

Con relación a las manifestaciones del autor Alberto Briceño Ruiz, se puede aducir que, en el medio guatemalteco no se tiene por parte de la clase empleadora el reglamento, regulado en la legislación laboral, que si bien es cierto tal y como lo manifiesta el

³¹ Briceño Ruiz, Alberto, Derecho Individual del trabajo, Pág.36

³² Ibid, Pág.268



mencionado autor, es obligación patronal que conlleva una medida preventiva el contar con el Reglamento Interior de Trabajo y que todo patrono está obligado a crearlas bajo la homologación del ministerio de trabajo y posteriormente difundirlas, para que tanto patronos como trabajadores se rijan a ellas y de esa manera crear la armonía laboral y el respeto a los derechos del trabajador que es lo que se vulnera al no contar con dicho reglamento.

Según, la comisión nacional para el seguimiento y apoyo al fortalecimiento de la justicia, al referirse a los problemas que afronta la justicia laboral, manifiestan: “Dicho lo anterior, de manera sucinta cabe apuntar que el derecho del trabajo guatemalteco está ampliamente concebido y es rico en conceptos e instituciones que contemplan un amplio espectro de las relaciones de trabajo, de donde resulta que el problema no es la ausencia de derecho sino deficiencias en su aplicación”.³³

Según Alberto Briceño Ruiz, en su obra: “Derecho individual del trabajo” al referirse de lo acontecido después de la primera guerra mundial, expone lo siguiente, El nuevo siglo XX aceptaría los principios de justicia social, de sufragio universal, de intervencionismo de Estado, de garantía de los derechos mínimos del trabajador, y con ello daría un golpe mortal a las ideas de marxistas que proclamaban la violencia como único camino para hacer participe al proletariado de los beneficios de la producción: La violencia es la matrona de una vieja generación, que lleva en sus entrañas una generación nueva .

³³ Comisión nacional. Justicia laboral, Pág. 53



Es un profundo silencio el que actualmente impera en el sector de la clase trabajadora, aun teniendo razones para romper con ese silencio que esta matando a la clase trabajadora, puesto que son tantas las arbitrariedades patronales a las que esta sujeta, por tanto si debe romperse dicho silencio, que ni aun los grupos sindicales han podido romper con ello, teniendo una estructura regulada por la legislación laboral, simplemente por que existe un poder que los tiene en esa actitud, mientras unos (patronos) disfrutan de la vida, otros (trabajadores) hacen que los primeros sigan disfrutando de la vida.

Previo a tratar la indiferencia del ente inspector y la insubordinación patronal, es ineludible no hacer referencia a lo manifestado por Alberto Briceño Ruiz, en su obra: "Derecho individual del trabajo" al referirse al concepto de subordinación, manifiesta lo siguiente: "Por una parte, la subordinación se relaciona al deber, al cumplimiento de ciertos lineamientos que afectan a determinada persona por encontrarse en una situación donde resulta obligada. Por otra parte, supone una facultad, esto es, la posibilidad de exigencia, de conminar a un cumplimiento. El mundo, tanto ideal como real, la naturaleza al igual que la persona, al establecer relaciones, lo hace sobre alguna de estas bases: coordinación, supone un principio de igualdad; supraordenación, da la idea de relación de superior a inferior; o subordinación, que establece la relación de inferior a superior. Difícilmente existe un trato natural o humano que escape a cualquiera de estas relaciones.



Ahora bien, toda organización, y la sociedad lo es, busca un orden para el logro de sus fines; organizar es ubicar adecuadamente los objetos, las personas o las funciones en atención a sus caracteres y fines. El hombre en sociedad ha establecido un orden que, al ser normativo de la conducta, de aplicación general, ineludible e imperiosa, se denomina orden jurídico, de tal suerte que todos estamos sometidos, subordinados, a sus mandamientos como condición primaria para la realización de cualquier actividad. Seamos siervos de la suprema ley, para ser verdaderamente libres, reza una antigua sentencia.

Quando la subordinación es absoluta desaparece la personalidad, lesiona la dignidad, impide el desenvolvimiento, no permite a cada quien realizarse en la esfera de la propia capacidad, aptitudes y deseos. Solo la subordinación que se refiere el orden jurídico, permite el respeto a la dignidad del ser humano.”

Es preciso manifestar, tocante a la exposición anterior, que la subordinación es el concepto que más ha sido violentado por parte de las entidades responsables del derecho laboral, en el caso del Estado al desatender casi totalmente al trabajador en tanto que la parte empleadora ha caído en insubordinación de la ley laboral específicamente a la no observancia del reglamento interior de trabajo, de seguir así solo se estará socavando cada vez más, el derecho laboral.³⁴

³⁴ Briceño Ruiz, Alberto, Ob. Cit. Pág.123



En busca de la reivindicación del Estado de derecho, de la institucionalidad, así como el respeto mismo a los derechos del trabajador y de la firme y estricta observancia de la ley y el cumplimiento de las atribuciones de la Inspección General de Trabajo.

La reforma a la cuál se hace referencia en esta ocasión, es imperiosa y urgente para detener el irrespeto al que el derecho laboral esta siendo sometido, así mismo la de asentar la base jurídica de un futuro promisorio para el trabajador del presente y de las generaciones futuras, que a gritos le piden al Estado retome sus funciones y haga algo por ellos, claro, quizá por infortunio o pasividad se está frente a un Estado inerte, desinteresado, de poca conciencia social, que irónicamente es quien debiera de tener la suficiente conciencia por una sociedad que se esta muriendo por falta de de una verdadera aplicación jurídica e institucional condenando a una clase trabajadora débil, moribunda, que en medio de toda la precariedad de su realidad laboral aun cuenta con una tenue luz de esperanza, pues ya es lo único que le queda.

La propuesta de reforma tocante al Artículo 59 del Código de Trabajo Decreto 1441 en su primer párrafo, que preceptúa lo siguiente: 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.

La normativa es clara en su exposición, aun así la parte patronal desde hace tanto tiempo a tomado una actitud de Inobservancia de la perceptibilidad del Reglamento Interior regulado en el Artículo en mención aunado a la vigilancia ausente del órgano inspector. Tanto la inobservancia patronal y la vigilancia ausente del órgano inspector han inducido e impulsado el planteamiento de una propuesta de reforma, que consiste en el agregado de cinco líneas mas al párrafo primero del presente artículo que actualmente regula así: “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”.

La propuesta de reforma, que consiste en un agregado, el cual quedaría así “Todo patrono queda obligado en el plazo de treinta días, a partir de la aprobación de su reglamento interior de trabajo, dar aviso a la inspección general, de la cantidad y forma que ha suministrado a sus trabajadores dicho reglamento, y a falta de aviso dentro el plazo señalado, se proceda conforme al Artículo 272, inciso g) del presente código.



Todo patrono queda obligado en el plazo de treinta días, a partir de la aprobación de su reglamento interior de trabajo, no solamente de crear si no que de poner en conocimiento del trabajador dicho reglamento además de enviar a la inspección general, copias de los reglamentos suministrados a sus trabajadores, en caso de incumplimiento, se procederá conforme al Artículo 272, inciso g del presente código”.


Con la presente reforma planteada como propuesta, se estaría obligando no solo al patrono, si no que además, a la misma Inspección General de Trabajo, a la observancia y vigilancia a lo establecido en el Artículo 59 del Código de Trabajo Decreto 1441. Pues la regulación de un plazo para dar aviso a la Inspección General de Trabajo, de todas las copias del reglamento suministrado a los trabajadores, desvanecería la inobservancia patronal así como la vigilancia ausente del órgano inspector, se vislumbraría la reivindicación del Estado de derecho, la recuperación de los principios del derecho laboral y la dignificación de la clase trabajadora así mismo la instauración del inicio de un futuro promisorio, no solo para la clase trabajadora del presente si no que además para las generaciones venideras.

Finalmente y como parte del desarrollo de este trabajo se sugiere ver las paginas 85 a la 92, sección de anexos de esta publicación en donde se incluye, presentación y análisis de los resultados del trabajo de campo.



CONCLUSIONES

1. Siendo que el derecho laboral en Guatemala ha tenido uno de los peores flagelos de la historia; una realidad que no tiene que eternizar por ninguna razón, pues, como se ha venido desarrollando en las líneas anteriores, tanto el Estado como la parte empleadora misma, han sido partícipes de este detrimento que abate día a día y empuja poco a poco al precipicio y muerte del derecho de trabajo.
2. La inobservancia patronal, en relación a la perceptibilidad del Reglamento Interior de Trabajo es irrefutable; puesto que ha sido comprobado por el trabajo de campo realizado, siendo evidente que se ha debido a desacato consciente, ambicioso y mezquino de la clase patronal, a la que nada le importa la necesidad y condición mísera en la que se encuentra la clase trabajadora, ya que ha hecho caso omiso de la ley del trabajo.
3. De conformidad con la legislación guatemalteca, en el derecho laboral, el Reglamento Interior de Trabajo, para entrar en vigencia tiene que cumplir con el requisito previo de autorización u homologación; por parte de la Inspección General de Trabajo; sin embargo, dicha función ha sido totalmente deficiente y precaria, ya que se limita a establecer el cumplimiento de requisitos puramente formales, dando cabida al desacato de la ley, especialmente por los patronos.



4. El Reglamento Interior de Trabajo tiene poca aplicabilidad en el medio guatemalteco, de conformidad con el trabajo de campo realizado, se puede establecer que en un porcentaje aproximado del noventa por ciento de los colegios privados no cuenta con un reglamento interior. Mas la población tiene que quedarse callada, pues es la razón de la existencia del Estado. Ante esta lamentable realidad, más pareciera que se está viviendo el ocaso del derecho laboral, seguido de un futuro desquebrajado, que las generaciones venideras obligadamente tendrían que sufrir.



RECOMENDACIONES

1. El Estado es el que tiene que atender la aplicabilidad de la ley, además debe buscar la reivindicación de la institucionalidad, para cumplir íntegramente la orden constitucional, proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común.
2. La parte patronal debe examinar el desacato e inobservancia de la ley; esto sucederá cuando reconozcan que la parte trabajadora es fundamental para el crecimiento y el sustento de su empresa y que, de manera directa e indirecta, depende de ella. Sólo de esta manera se recobraré el Estado de Derecho democrático constitucional.
3. Los órganos en materia laboral son los responsables, de forma general, de la actual situación del derecho de los trabajadores; no obstante, y de manera concreta, la Inspección General de Trabajo tiene que reparar su frívola función de vigilancia, y hacer valer sus facultades para que se cumplan las leyes laborales; en su defecto, aplicar las sanciones establecidas en el Código de Trabajo.
4. Solamente el Estado y los empleadores, de forma conjunta y conscientes de la realidad que afronta la clase trabajadora, pueden dar un giro a la realidad, además se considera inminente tomar en cuenta la propuesta presentada en este trabajo, concretamente en el capítulo V.





A N E X O S





Presentación y análisis de los resultados del trabajo de campo

El trabajo de campo consistió en visitar la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y previsión social, los distintos colegios de la zona once, entrevistando primeramente a los inspectores del ente inspector, seguidamente a los patronos o directores de los mismos y concluyendo con el grupo de maestros que laboran en los colegios de la zona en mención. así como la consulta de las estadísticas con que cuenta dichas instituciones.

Las preguntas generadas, tratan acerca de la importancia del Reglamento Interior de Trabajo, las consecuencias que se producen por la falta del mismo, así como la consecuencia que también se produce por la falta de vigilancia del ente inspector, tal y como lo preceptúa el artículo 278 del código de trabajo decreto 1441.



A inspección General de Trabajo

Pregunta ¿Cuentan con estadísticas que indiquen el número de colegios, existentes a nivel de la República?

Respuesta:	Cantidad
sí, pero no está actualizado	2
sí	3
Total:	5

Fuente: Investigación de campo. Mayo 2011

Con base al cuadro anterior, es importante establecer aunado a la entrevista, se revisaron las estadísticas, y se pudo comprobar la inexactitud de la cantidad de colegios existentes en la República.



Pregunta: ¿Considera que están cumpliendo fielmente con la ley, en el ejercicio de sus cargos?

Respuesta:	Cantidad
sí, con limitaciones pero se cumple	2
sí	3
Total:	5

Fuente: Investigación de campo, Mayo 2011

Es de considerar que de los entrevistados, un alto porcentaje que tratan de cumplir fielmente lo que establece la ley respecto a sus funciones, pero que debido a la amplitud de sus atribuciones y de lo limitado en cuanto al recurso humano, técnico y material, se ven imposibilitados en muchos casos, de realizar rotativamente visitas a todas las instituciones educativas del sector privado(colegios) con el objeto de vigilar que el patrono cumpla fielmente con sus obligaciones, pero que en la medida de lo posible, visitan y que se han impuesto las prevenciones que señalan la ley y que se han encontrado en un porcentaje considerable, que la mayoría de directores o patronos, muchos llegan a los procedimientos por faltas, porque no cumplen con las prevenciones fijadas.



Pregunta: ¿Con qué frecuencia visitan los inspectores los colegios de la zona 11?

Respuesta:	Cantidad
Todos lo días	1
Depende de la programación y agenda de inspectores	4
Total:	5

Fuente: Investigación de campo, Mayo 2011

De conformidad con el cuadro descrito, se puede observar la escasez de visita a dichos colegios, evidenciándose claramente lo referido en los capítulos anteriores, sobre la vigilancia ausente del órgano inspector, flagelando el estado de derecho constitucional.



A propietarios o directores de los colegios de la zona once

Pregunta: ¿Qué tipo de ley posee para sancionar al maestro que incurra en faltas?

Respuesta:	Cantidad
Se crean en el momento de la falta	1
Lo decide el director	5
Reglamento disciplinario	3
Reglamento interior de trabajo	-
Otra	2
Ninguna	-
Total:	11

Fuente: Investigación de campo. Mayo 2011

De conformidad con el cuadro descrito, se puede observar la inexistencia del Reglamento Interior de Trabajo, confirmando claramente la Hipótesis planteada en relación al inobservancia patronal de la perceptibilidad del mencionado Reglamento, por ende constatamos la ausencia del ente inspector.



Pregunta: ¿Cómo ponen en conocimiento de sus trabajadores el reglamento a aplicar en caso incurran en alguna falta?

Respuesta:	Cantidad
Se suministra impreso	2
Se coloca en sitios visibles del lugar de trabajo	-
No lo hacemos	9
Total:	11

Fuente: Investigación de campo. Mayo 2011

De conformidad con el cuadro descrito, se puede observar que el patrono ha sido inobediente a la orden emanada del ordenamiento laboral. Que solo confirma la hipótesis planteada en el presente trabajo investigativo.



Pregunta: ¿Cuál es la causa por la que no poseen el Reglamento Interior de Trabajo?

Respuesta:	Cantidad
Demasiado tiempo para su elaboración	3
Lo dificultoso de su creación	1
No contamos con asesor jurídico	3
No es necesario	3
No sé de qué trata	1
Total:	11

Fuente: Investigación de campo. Mayo 2011

De acuerdo con el cuadro descrito, se puede observar el poco interés que la clase patronal ha tenido en relación a la observancia al Reglamento Interior de Trabajo, ya expuesto en las líneas anteriores.



Docentes que laboran en los colegios de la zona once

Pregunta: ¿Qué consecuencias considera usted que se generan para el trabajador, no contar con el Reglamento Interior de Trabajo

Respuesta:	Cantidad
Injusticias laborales	10
Violación a los derechos del trabajador	10
Condiciones infrahumanas	5
Menoscabo del estado de derecho	5
Se agudizan las arbitrariedades del patrono sobre el trabajador	5
Total:	35

Fuente: Investigación de campo. Mayo 2011

De conformidad con el cuadro descrito, se puede reparar en las respuestas contundentes manifestadas por los diferentes maestros, particularizando en la consecuencia funesta de la ausencia del reglamento, por ejemplo; el hecho de contar con el mismo, no se sabe si lo que pide o hace el patrono es legal o ilegal en relación a las disposiciones del código de trabajo, así como a la Constitución Política de la República de Guatemala.



BIBLIOGRAFÍA

- BRAN TARACENA, Armando Teodoro, **El problema de la fuerza de trabajo como mercancía y el sistema de indexación de salarios como solución parcial en las relaciones económicas de producción capitalista en Guatemala.** Edición No. 1 Guatemala 1993.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto, **Derecho individual del trabajo**, Edición No.1, Editorial Publimes, S.A. México 1985
- Comisión Nacional para el seguimiento y apoyo al fortalecimiento de la justicia y la Organización Internacional del Trabajo, **La justicia laboral.** Edición No.2, Editorial magna terra editores S.A. Guatemala, 2003.
- DE LA CUEVA, Mario, **Derecho mexicano de trabajo** Edición No. 2 Editorial porrúa, México, 1970.
- DE LEÓN MORAN, Oscar Ernesto, **Consideraciones doctrinarias y legales sobre la naturaleza jurídica del reglamento interior de trabajo en Guatemala.** Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, Edit. Mayte, 2003
- FERNÁNDEZ MARCOS, Leodegario, **Derecho individual del trabajo**, 1ra Edición, Editorial Impresos y Revistas S.A. Madrid España, 1993
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis, **El derecho laboral guatemalteco.** Edición No.1 Editorial, inversiones educativas, Guatemala, octubre 2004.
- GARCÍA, Mario David, **La muerte del derecho de trabajo**, Edición No. Editorial Tierra Labrada, Guatemala, año 2002.



GUTIÉRREZ CARRERA, Bernal Ribahí, **El incumplimiento de los patronos de la obligación contenida en el artículo 61 literal J, del código de trabajo y la actuación de la inspección general de trabajo.** Edición No.1, Guatemala Abril de 2008.

LÓPEZ LARRAVE, Mario, **La jurisdicción privativa de trabajo**, Revista facultad de ciencias jurídicas y sociales, Edición No.3 al 6, Imprenta Universitaria USAC, Guatemala -1968.

MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. **Elementos del derecho de trabajo y de la seguridad social**, 3ra Edición, Editorial Astrea, Buenos Aires Argentina, 1992.

MINUGUA, **Administración de la justicia laboral.** Edición No.1 Guatemala, 2002

ORTEGA ESTEBAN, José, **Relaciones sociolaborales** 1ra Edición, Editorial universidad de Salamanca, España, 1993.

TORRES MEZA, Hugo Leonel, **El Reglamento Interior de Trabajo y su falta de positividad en nuestro medio.** Facultad de ciencias jurídicas y sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, Edición No.1, Guatemala, 2004

Legislación:

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

Código de Trabajo. Congreso de la Republica de Guatemala, Decreto 1441.