

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



**ANÁLISIS DE LA IMPORTANCIA DE LA PARTICIPACIÓN DE LA INSPECCIÓN  
GENERAL DE TRABAJO COMO PARTE EN LOS PROCESOS LABORALES**

**MARIO ERNESTO MAYORGA ISTUPE**

**GUATEMALA, NOVIEMBRE 2012**

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

**ANÁLISIS DE LA IMPORTANCIA DE LA PARTICIPACIÓN DE LA INSPECCIÓN  
GENERAL DE TRABAJO COMO PARTE EN LOS PROCESOS LABORALES**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**MARIO ERNESTO MAYORGA ISTUPE**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

titulos Profesionales de Abogado y Notario

Guatemala, noviembre 2012

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

DECANO: Lic. Avidán Ortiz Orellana  
VOCAL II: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi  
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz  
VOCAL IV: Br. Modesto José Eduardo Salazar Dieguez  
VOCAL V: Br. Pablo José Calderón Gálvez  
SECRETARIA: Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente: Lic. Carlos Humberto de León Velasco  
Vocal: Lic. Gamaliel Sentés Luna  
Secretario: Lic. Belter Rodolfo Mancilla Solares

**Segunda Fase:**

Presidente: Lic. Marco Tulio Escobar Herrera  
Vocal: Lic. Ignacio Blanco Ardón  
Secretario: Lic. Adela Lorena Pineda Herrera

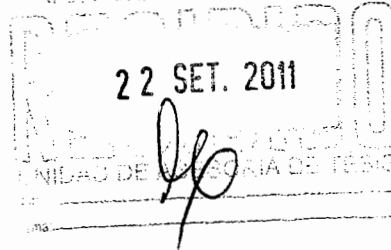
**RAZÓN:** “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



## **CORPORACIÓN DE ABOGADOS Y NOTARIOS ORELLANA & ALONSO ASOCIADOS**

Guatemala, 19 de septiembre del año 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.**



Licenciado Castro Monroy:

Le informo que de conformidad con el nombramiento emitido por el despacho a su cargo de fecha doce de octubre del año dos mil siete, procedí a la asesoría del trabajo de tesis del bachiller Mario Ernesto Mayorga Istupe; que se denomina: **“ANÁLISIS DE LA IMPORTANCIA DE LA PARTICIPACIÓN DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO COMO PARTE EN LOS PROCESOS LABORALES”**. Después de la asesoría encomendada, le doy a conocer lo siguiente:

1. El contenido de la tesis es científico y técnico, además el ponente utilizó la legislación y doctrina acordes, redactando la misma de forma adecuada, empleando un lenguaje apropiado y se desarrollaron de manera sucesiva los distintos pasos correspondientes al proceso investigativo.
2. Los métodos que se emplearon fueron: analítico, con el que se señaló la Inspección General de Trabajo; el sintético, indicó su importancia; el inductivo, dio a conocer los procesos laborales, y el deductivo, estableció su regulación legal. Se utilizaron las siguientes técnicas de investigación: fichas bibliográficas y documental, las cuales fueron de utilidad para la recolección de la información actual y suficiente para el desarrollo de la tesis.
3. La redacción utilizada es la adecuada. Los objetivos determinaron y establecieron que la Inspección General de Trabajo, tiene que encargarse de proteger legalmente a los trabajadores en el empleo, y en general a las condiciones de higiene, seguridad y medio ambiente en que se desarrolla toda forma de trabajo. La hipótesis formulada fue comprobada, dando a conocer lo esencial de controlar el cumplimiento y aplicación de las disposiciones legales y reglamentarias en materia laboral y seguridad social.



## CORPORACIÓN DE ABOGADOS Y NOTARIOS ORELLANA & ALONSO ASOCIADOS

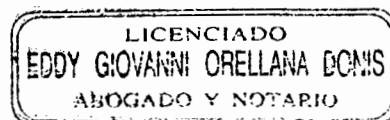
---

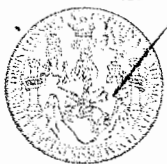
4. El tema de la tesis es una contribución científica y de útil consulta tanto para profesionales como para estudiantes, en donde el ponente señala un amplio contenido, relacionado con la adopción de medidas de seguridad e higiene que protejan la integridad física y la capacidad del trabajo.
5. En relación a las conclusiones y recomendaciones de la tesis, las mismas se redactaron de manera sencilla y constituyen supuestos certeros, que indican la participación de la Inspección General de Trabajo; como parte del proceso laboral guatemalteco. Se empleó la bibliografía adecuada y de actualidad. Al sustentante le sugerí diversas enmiendas a su introducción y capítulos, encontrándose conforme en su realización; siempre bajo el respeto de su posición ideológica.

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

Atentamente.

**Lic. Eddy Giovanni Orellana Donis**  
**Abogado y Notario**  
**Asesor de Tesis**  
**Colegiado 4940**





Guatemala 16 de febrero del año 2012

**Licenciado**  
**Carlos Manuel Castro Monroy**  
**Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis**  
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**  
**Universidad de San Carlos de Guatemala**



Licenciado Castro Monroy:

Atentamente le informo que revisé el trabajo de tesis del bachiller **MARIO ERNESTO MAYORGA ISTUPE**, intitulado: **"ANÁLISIS DE LA IMPORTANCIA DE LA PARTICIPACIÓN DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO COMO PARTE EN LOS PROCESOS LABORALES"**.

La investigación cumple con lo requerido por el instructivo correspondiente de esta Facultad, en ese sentido hago de su conocimiento que las sugerencias fueron debidamente atendidas, y considero que procede otorgar la correspondiente **ORDEN DE IMPRESIÓN**.

Atentamente,

**"ID Y ENSEÑAD A TODOS"**

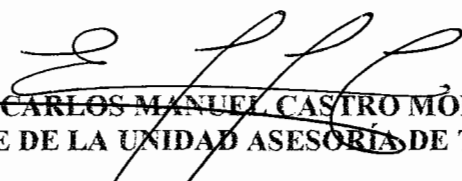
**Doctor: Carlos Herrera Recinos**  
**Asesor**  
**Comisión de Estilo**



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

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A): **OTTO RENE ARENAS HERNÁNDEZ**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante: **MARIO ERNESTO MAYORGA ISTUPE**, Intitulado: **"ANÁLISIS DE LA IMPORTANCIA DE LA PARTICIPACIÓN DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO COMO PARTE EN LOS PROCESOS LABORALES"**.

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 desapruaban 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/jrvch.



**Lic. Otto René Arenas Hernández**  
**Abogado y Notario**  
**Colegiado 3805**

Guatemala, 13 de Octubre del año 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.**



Licenciado Castro Monroy:

Hago de su conocimiento que de conformidad con el nombramiento recaído en mi persona, de fecha veintitrés de septiembre del año dos mil once, en el que se me nombró revisor de tesis del bachiller **MARIO ERNESTO MAYORGA ISTUPE**, revisé el trabajo de tesis que se intitula: **“ANÁLISIS DE LA IMPORTANCIA DE LA PARTICIPACIÓN DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO COMO PARTE EN LOS PROCESOS LABORALES”**. Después de la revisión prestada, le doy a conocer:

- a) El sustentante utilizó un contenido técnico y científico adecuado, mediante la obtención de la información jurídica y doctrinaria correcta. Además, empleó un lenguaje apropiado y acorde; haciendo uso de los distintos pasos correspondientes al proceso de investigación.
- b) En el desarrollo de la tesis, fueron empleados los métodos de investigación que a continuación se detallan: analítico, con el que se estableció la importancia de la Inspección General de Trabajo; el sintético, indicó sus características; el inductivo, dio a conocer su participación en el proceso laboral; y el deductivo, indicó la normativa vigente.
- c) Las técnicas de investigación utilizadas en la misma fueron la documental y de fichas bibliográficas, con las cuales se recolectó la suficiente información doctrinaria y jurídica para su posterior desarrollo.
- d) En cuanto a la redacción, la misma se adapta por completo a los capítulos. La hipótesis formulada, comprobó fehacientemente la importancia de analizar el cumplimiento de las obligaciones de la Inspección General de Trabajo.
- e) El contenido técnico y científico de la tesis, indica los fundamentos jurídicos que informan un amplio contenido del tema. Los objetivos dieron a conocer lo esencial del proceso laboral guatemalteco.





**Lic. Otto René Arenas Hernández**  
**Abogado y Notario**  
**Colegiado 3805**

---

- f) La tesis contribuye de manera científica a la ciudadanía guatemalteca y es de útil consulta para estudiantes y profesionales, y en ella se señala un extenso contenido relacionado con la problemática existente.
- g) En relación a las conclusiones y recomendaciones, se redactaron sencillamente y constituyen supuestos válidos que definen lo fundamental de la participación que tiene la Inspección General de Trabajo en el proceso laboral.
- h) Se utilizó una bibliografía adecuada y actualizada. Al sustentante le indiqué la necesidad de llevar a cabo distintas correcciones a su introducción, índice, capítulos y bibliografía; encontrándose de acuerdo en llevar a cabo las correcciones sugeridas.

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

Atentamente.

LIC. OTTO RENE ARENAS HERNÁNDEZ  
ABOGADO Y NOTARIO

**Lic. Otto René Arenas Hernández**  
**Revisor de Tests**  
**Colegiado 3805**  
**9ª. Ave. 13-39, zona 1**  
**Tel. 22384102**



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

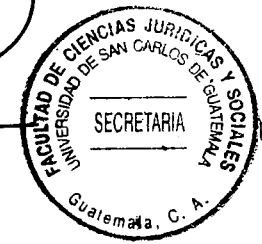
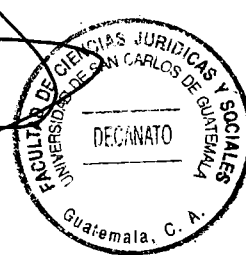
Edificio S-7, Ciudad Universitaria  
Guatemala, Guatemala

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, seis de marzo de dos mil doce.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de el estudiante MARIO ERNESTO MAYORGA ISTUPE titulado ANÁLISIS DE LA IMPORTANCIA DE LA PARTICIPACIÓN DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO COMO PARTE EN LOS PROCESOS LABORALES. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

LEGM/sllh





## DEDICATORIA

### **A DIOS:**

Por iluminarme y concederme la oportunidad de guiarme y bendecirme para alcanzar este logro.

### **A LA VIRGEN MARÍA:**

Agradezco de todo corazón por derramarme muchas bendiciones.

### **A MI PADRE:**

Rogelio Mayorga Franco (Q.E.P.D.), por enseñarme el valor de la vida y por su apoyo, comprensión, una honra a su memoria.

### **A MI MADRE:**

Carmen Ricarda Istupe Ochoa, por su inmenso amor y consejos de madre, gracias por haberme dado la vida, la quiero.

### **A MI ESPOSA:**

Lidia Azucena Molina Gatica, gracias por el apoyo infinito, y tu inmenso amor, mi eterno agradecimiento por haber estado en este éxito alcanzado.

### **A MIS HIJAS:**

Helen Anahi, Estefani Mariana Isabel, con todo mi amor y cariño porque son la fuente de la culminación de mi carrera y me alientan a



esforzarme cada día más, ustedes constituyen mi principal tesoro las amo.

**A MIS HERMANOS:**

Rodolfo, Carlos (Q.E.P.D.), Rolando, Miriam y Rudy, gracias por sus consejos y apoyo incondicional, los quiero.

**A MIS SOBRINOS:**

Por el éxito alcanzado para que les sirva de ejemplo para que puedan alcanzar sus metas.

**A MIS ABUELAS:**

Emilia Ochoa y Emilia Paredes.

**A MIS CUÑADOS:**

Por el apoyo brindado y sus consejos para que este logro sea de todos.

**A MIS SUEGROS:**

Por sus consejos y el apoyo brindado.

**A MIS CATEDRÁTICOS:**

A todos con valor absoluto.

**A:**

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, que me albergó y me concedió el gran honor de haber estado en sus aulas hasta la culminación de mi carrera, por lo que es un orgullo ser un egresado de esta casa de estudios.



**A:**

La Tricentaria Universidad de San Carlos de  
Guatemala por forjar en mi los ideales de triunfo,  
ética y profesionalismo.



## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción.....	i
<b>CAPÍTULO I</b>	
1. Derecho colectivo del trabajo .....	1
1.1. Importancia.....	1
1.2. Naturaleza jurídica.....	4
1.3. Finalidades.....	6
1.4. Diversas instituciones del derecho colectivo laboral.....	10
<b>CAPÍTULO II</b>	
2. Fuentes del derecho colectivo laboral.....	37
2.1. Normas y convenios internacionales.....	39
2.2. Constitución Política de la República de Guatemala.....	45
2.3. Normas legales y reglamentarias.....	47
2.4. Pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo.....	48
2.5. Principios.....	49
2.6. Jerarquía de las fuentes.....	57



### CAPÍTULO III

	<b>Pág.</b>
3. Organización administrativa del trabajo .....	61
3.1. Caracteres.....	63
3.2. Estructura.....	65
3.3. Desarrollo histórico.....	68
3.4. Funciones jurídicas de la administración del trabajo.....	70

### CAPÍTULO IV

4. Importancia de la participación de la Inspección General de Trabajo en el proceso laboral guatemalteco .....	73
4.1. Importancia de la Inspección General de Trabajo.....	75
4.2. Funciones de la Inspección General de Trabajo.....	75
4.3. Inspector General de Trabajo .....	76
4.4. Funciones del Inspector General de Trabajo.....	76
4.5. Actividades del Inspector General de Trabajo.....	78
4.6. Subinspectores Generales de Trabajo .....	78
4.7. Funciones de los Subinspectores Generales .....	79
4.8. Secretaría de la Inspección General de Trabajo .....	80
4.9. Sección de dictámenes y opiniones jurídicas.....	81
4.10. Análisis de la importancia de la participación de la Inspección General de Trabajo como parte en el proceso laboral.....	82



CONCLUSIONES.....	85
RECOMENDACIONES.....	87
BIBLIOGRAFÍA.....	89





## INTRODUCCIÓN

La selección del tema de tesis se debe a que es de interés el análisis jurídico del sistema laboral guatemalteco y de lo esencial de la participación de la Inspección General de Trabajo, para así determinar lo significativo de que se cumpla con una justicia pronta y cumplida. En la actualidad existe influencia de los patronos ante los jueces de trabajo, así como falta de una adecuada asesoría de los abogados hacia los trabajadores. En la mayoría de ocasiones, se puede notar claramente que los procesos son abandonados por los abogados y por ende los juicios laborales se alargan por las maniobras dilatorias ocasionadas por los patronos y por sus abogados, los cuales buscan inestabilidad en los trabajadores para que ya no continúen con sus demandas laborales, o bien les obligan a que acepten conciliaciones desfavorables a sus intereses. Esa situación hace que la parte trabajadora, que es la mayormente débil en un proceso laboral, quede en la mayoría de ocasiones sin asesoría legal y sin posibilidades de enfrentar al patrono en un proceso judicial. Se señalaron diversos objetivos generales, específicos y colaterales con los cuales se señaló lo esencial de que exista asesoría legal, y por ello la Inspección General de Trabajo en Guatemala, se encarga de asumir la responsabilidad de ser parte en todos los procesos laborales, para que de esa manera cuando el trabajador sea abandonado por su abogado, no quede al olvido, y que la Inspección garantice el debido proceso. Con la hipótesis que se formuló, se logró comprobar que la Inspección General de Trabajo tiene que tener participación en los procesos laborales, para así asegurar la justicia laboral en la sociedad guatemalteca.



Al desarrollar la tesis se emplearon distintos métodos de investigación, los cuales fueron esenciales para llevar a cabo el trabajo de investigación metódicamente. Con el método analítico, se establecieron las características y particularidades que presentan los procesos laborales en Guatemala; el método sintético, indicó a conocer cada uno de los elementos que integran el proceso laboral en el país; y el deductivo, con el que se conocieron los fundamentos jurídicos que informan el proceso laboral.

Las técnicas empleadas durante el desarrollo de la tesis fueron las que a continuación se indican: bibliográfica, que se utilizó para conocer los estudios jurídicos que han llevado a cabo los distintos autores en relación al tema del proceso laboral; y también se empleó la técnica documental para conocer y analizar las distintas propuestas de ley que han sido presentadas por los representantes de las distintas instituciones estatales para asignarle diversas funciones como parte en el proceso laboral a la Inspección General de Trabajo. El primer capítulo de la tesis, señala el derecho procesal del trabajo; el segundo capítulo, indica la importancia de las fuentes del derecho procesal del trabajo; el tercer capítulo, dio a conocer la organización administrativa del trabajo; y el cuarto capítulo, indica la importancia de la participación de la Inspección General de Trabajo en el proceso laboral. El juicio ordinario de trabajo regulado en el Código de Trabajo, es un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento. De los diversos tipos de procesos que comprende el juicio de conocimiento, se entiende que en el juicio ordinario laboral se dan preferentemente los procesos de condena y los procesos declarativos.



## CAPÍTULO I

### 1. Derecho colectivo del trabajo

El fundamento general del derecho colectivo laboral, consiste en el derecho de coalición. Por ese motivo, el surgimiento y formación del mismo tiene que comenzar con la historia relativa al derecho de coalición. “Coalición es la forma de unirse en defensa de los intereses comunes, y si esa libertad falta, no son posibles ni la huelga, ni el paro, ni la libertad sindical, ni menos la negociación y contratación colectiva”.<sup>1</sup>

#### 1.1. Importancia

Al ser proclamada la libertad de coalición, se alcanzó la tolerancia para la huelga y paro. La sencilla unión o coalición de trabajadores, si no fuera posible la suspensión colectiva de las labores, sería constitutiva solamente de un derecho ilusorio; debido a que se reduciría al sencillo derecho de petición ante el patrono.

La tolerancia de la huelga, tampoco integraba un derecho, debido a que era relativa a la suspensión colectiva de sus labores, que solamente dejó de ser un delito; ya que se faltaba con ello al cumplimiento de las obligaciones de trabajo.

---

<sup>1</sup> Chicas Hernández, Raúl. **Introducción al derecho procesal laboral**, pág 56.



De esa manera, el patrono quedaba en completa libertad de despedir a los trabajadores que no cumplían, para así contratar a nuevos trabajadores.

La huelga en esas condiciones era constitutiva de un derecho negativo, debido a que consistía en la libertad de dejar de trabajar, pero no consistía en un derecho positivo; ya que no obligaba al patrono a la suspensión de sus labores.

De ello, se puede deducir que su fuerza se encontraba en dos situaciones: la primera, relativa a la solidaridad obrera; y la segunda, consistente en la dificultad de encontrar un nuevo personal.

La historia de la huelga, para llegar a la constitución de un derecho positivo, paso de la época de la tolerancia a la huelga; como un derecho propio con el cual contaban los trabajadores.

En relación a la sociedad guatemalteca, es de importancia el conocimiento de que se constituye como un derecho de importancia de los trabajadores para dejar de laborar.

“Posteriormente a la segunda guerra mundial, surge la tendencia en las legislaciones latinoamericanas de restringir el derecho de huelga especialmente el de los trabajadores del Estado; tendencia que aún hoy se ha hecho más notoria”.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Gaete Berrios, Alfredo y Hugo Pereira Anabalón. **Derecho procesal del trabajo**, pág 69.



También, el derecho de asociación profesional tiene su propia historia, siendo la misma posterior al reconocimiento del derecho de coalición; que consiste en la facultad de unirse en defensa de los intereses comunes.

De ello, deriva que la asociación profesional ha seguido el camino de la huelga, o sea, que funciona como una asociación de hecho, que es tolerada estatalmente, pero sin ser reconocida legalmente hasta llegar al extremo de limitar su constitución.

La libertad de sindicalización no era constitutiva de un derecho, y tampoco gozaba de personalidad jurídica; ni se podía imponer a los patronos la obligación de realizar negociaciones.

Las instituciones del derecho colectivo laboral, han sido de carácter lícito, pero su valor se ha encontrado sujeto siempre a los cambios en la historia del derecho de huelga y asociación profesional, o sea, fue hasta que se reconocieron de forma legal; que se pudo dar paso al apareamiento válido y obligatorio de los instrumentos colectivos.

“En Guatemala se reconoció la negociación colectiva a partir de la Constitución Política de la República de 1945, y por primera vez se desarrolló en la legislación ordinaria lo relativo a dichos institutos en el primer Código de Trabajo promulgado precisamente el 1 de mayo de 1947”.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, pág 45.



## 1.2. Naturaleza jurídica

El derecho colectivo del trabajo, configura la facultad que tienen los trabajadores y los patronos para poder organizarse e intervenir como grupos en la pronta solución de la problemática económica y social que deriva de los contratos laborales.

Sobre la base anotada, la naturaleza jurídica del derecho en estudio es doble, debido a que consiste en un derecho frente al Estado y también frente al empresario, y es justamente por esos caracteres; que el derecho colectivo del trabajo es de naturaleza pública.

Para comprobar que el derecho colectivo del trabajo es un derecho frente al Estado guatemalteco, es de importancia señalar a la Constitución Política de la República, debido a que la misma se encarga de asegurarle a la ciudadanía las libertades individuales de coalición, asociación profesional y huelga frente al Estado, o sea, que las mismas son constitutivas de garantías fundamentales que cada hombre en particular puede oponer frente al Estado, y para ello a pesar de que un sector de la doctrina sustentada incluso modernamente, le niega al derecho colectivo del trabajo su mismo encuadramiento en el orden jurídico, el cual es igual al resto de garantías contenidas en la Constitución, tales como la libertad de locomoción, el derecho de defensa, la inviolabilidad del domicilio y la libertad de emisión entre otras.

La Constitución Política de la República garantiza la libertad de coalición de los



trabajadores frente al Estado, y ello quiere decir que el poder público no puede llevar a cabo acto alguno que sea tendiente a restricciones.

De esa forma, los trabajadores y empresarios se pueden asociar para la defensa de sus intereses, sin que el Estado pueda limitar esa unión o tener intervención en su régimen interior.

Las asociaciones de patronos y de trabajadores se encuentran en la aptitud de llevar a cabo pactos colectivos, para de esa forma reglamentar las relaciones entre sus miembros; y el Estado se encuentra bajo la obligación de respetarles.

También, es necesario anotar que el poder público se encuentra obligado al respeto y protección del derecho de huelga en beneficio de los trabajadores.

En base a ello, se puede apreciar que el derecho colectivo de trabajo concede a los trabajadores y patronos una esfera que se caracteriza por la libertad estatal, la cual es de carácter diverso; y encajable en las garantías individuales del derecho constitucional.

“El derecho colectivo de trabajo es un derecho frente al empresario, por cuanto es el derecho de una clase trabajadora frente al patrono, siendo ésta posición, consecuencia de que las fuerzas económicas no quieren ser absorbidas por el Estado, pero se organizan para defender sus intereses recíprocos, particularmente los trabajadores no quieren quedar aislados, porque serían víctimas fáciles del empleador y para ello se



organizan y reclaman un derecho que es el derecho colectivo del trabajo".<sup>4</sup>

El derecho en estudio, consiste en un derecho frente al empresario, debido a que la asociación profesional obrera permite igualar las fuerzas dentro de la empresa, constituyéndose en un instrumento de democratización del gobierno de la empresa, y por ello, justamente la negociación colectiva quiere decir que el derecho de la empresa es creado por el empresario y por los trabajadores; siendo ello un asunto que es tomado en consideración como el de mayor avance del derecho del trabajo.

El mismo, es de derecho público ya que integra el derecho constitucional. La corriente anotada, comprende una serie de derechos públicos subjetivos que se encuentran establecidos como garantías individuales en la Constitución Política de la República y ello indudablemente conduce a respaldar lo afirmado, pero sobre todo a complementar la corriente válida que integra al derecho colectivo de trabajo como una rama del derecho público.

### **1.3. Finalidades**

La finalidad suprema del derecho colectivo del trabajo, es asegurar el bienestar de la persona del trabajador, y se encuentra en concordancia con todo el ordenamiento

---

<sup>4</sup> **Ibid**, pág 89.





jurídico que tiene como finalidad última a la persona humana, pero toma en consideración al hombre en un ángulo especial; debido a que desarrolla con su trabajo un servicio de utilidad a la comunidad.

“El hombre que trabaja, cumple una función social y tiene derecho a recibir a cambio de su trabajo los medios que le permitan conducirse a una existencia digna”.<sup>5</sup>

Lo anotado, es constitutivo de un nuevo humanismo jurídico, siendo su fundamento el ser humano que labora y su finalidad permite el libre desarrollo de la persona humana. Por ende, se puede determinar que el derecho colectivo de trabajo consiste en un medio para llevar a cabo el derecho del trabajo; y su finalidad es el mejoramiento presente y futuro del hombre que trabaja.

Para alcanzar esos propósitos, el derecho colectivo del trabajo es influyente en la sociedad y en el Estado; tanto de manera inmediata como mediata.

a) Finalidades inmediatas: se toman en consideración como finalidades inmediatas del derecho colectivo del trabajo, las que a continuación se indican:

- Busca alcanzar la unión de los empleados: en lo que respecta a la asociación profesional para así garantizar la igualdad que tiene que existir entre los trabajadores y

---

<sup>5</sup> De Buen, Néstor. **Derecho del trabajo**, pág 109.



los patronos. Esa finalidad, es tendiente a la democratización del derecho y a la vida social al intentar igualar la posición de los trabajadores con la del patrono.

También, busca el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, finalidad que alcanza mediante la contratación colectiva. El derecho colectivo laboral, consiste en un estatuto dinámico, y tiene además que reflejar los cambios de las condiciones de carácter económico de la sociedad.

- Tiene como finalidad regir íntegramente el derecho individual del trabajo: ello con el objetivo de obtener el mayor número de beneficios para los empleados y, de esa forma asegurar la realidad efectiva del principio de igualdad de salarios y la reglamentación minuciosa de las condiciones de prestación de servicios.

Todo ello, se alcanza mediante el fuero de atracción que tiene la negociación colectiva que obliga a adecuar toda la contratación individual existente y futura, en el centro de trabajo; de conformidad con lo dispuesto en los instrumentos de normación colectiva.

- No solamente busca y se conforma con pactar las condiciones de prestación de los servicios: ya que se hace garante del cumplimiento de todas las condiciones que hayan sido pactadas entre las partes de la relación de trabajo, estableciéndose para ello procedimientos en los artículos 386 y 406 del Código de Trabajo.



- Busca crear un nuevo principio de estructuración del Estado: mediante la integración de órganos paritarios, en donde se encuentren representados los patronos y trabajadores para la resolución de las controversias de manera directa y sin la intervención del Estado.

b) Finalidades inmediatas: son las referentes al futuro de la vida social, siendo las mismas las que a continuación se indican.

- El derecho colectivo del trabajo busca constituirse dentro de un medio para buscar un mundo mejor en el presente y futuro: con fundamento en esa finalidad, se ha postulado la necesidad de reformar el Estado, pudiéndose pensar en una transformación que cambie el sistema de representación mayoritaria por un sistema de representación profesional y modificaciones del sistema económico para el aseguramiento de una adecuada distribución de la riqueza.

Esos objetivos anotados, se han tomado en cuenta a muy largo plazo, debido a que los antecedentes históricos en materia de elección de representantes sindicales ante el Congreso de la República de Guatemala, destacan una participación con un salario negativo; y ello ha sido influyente para que la opinión de las bases sindicales sea adversa a respaldar aquellas propuestas.

- Sostiene que la organización de los trabajadores crea una solidaridad gremial: esa fuente de unificación de las opiniones, es la que afirma que de la unión sindical es



de donde se obtienen los trabajadores en el sentido de sus intereses constitutivos de la base necesaria de su actividad política.

“En una democracia auténtica el principio de elección mayoritaria, otorga oportunidades a los trabajadores para nombrar representantes legítimos, ante las asambleas legislativas y la misma organización de los trabajadores y su conciencia de unidad determinará una fuerte corriente de opinión pública; que podrá influir en la vida de los regímenes democráticos”.<sup>6</sup>

#### **1.4. Diversas instituciones del derecho colectivo laboral**

Las instituciones del derecho colectivo que integran el contenido de esta rama sustantiva del mismo, son las siguientes:

a) Formas de organización colectiva que originan la convención colectiva: siendo las mismas, las que a continuación se indican:

- Grupos coaligados o coaliciones de trabajadores: el Artículo 377 del Código de Trabajo, Decreto 14-41 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar una huelga o paro, los interesados, si se tratare de patronos, o de trabajadores no sindicalizados,

---

<sup>6</sup> *Ibid*, pág 198.



elaborarán y suscribirán un pliego de peticiones, en el que, asimismo, designarán tres delegados, que conozcan muy bien las causas que provocan el conflicto y a quines se les conferirá en el propio documento, poder suficiente para firmar cualquier arreglo en definitiva, o simplemente ad referendum.

Si se tratare de patronos o trabajadores sindicalizados, la asamblea general de la organización, de conformidad con lo previsto en este Código y en los estatutos respectivos, será la que acuerde el planteamiento del conflicto, correspondiéndole la representación del sindicato al Comité Ejecutivo en pleno o a tres de sus miembros que designará a la propia Asamblea general”.

El Artículo 380 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “A partir del momento a que se refiere el Artículo anterior toda terminación de contratos de trabajo en la empresa en que se ha planteado el conflicto, aunque se trate de trabajadores, que no han suscrito el pliego de peticiones o que no se hubieren adherido al conflicto respectivo, debe ser autorizada por el juez quien tramitará el asunto en forma de incidente y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido.

Si se produce terminación de contratos de trabajo sin haber seguido previamente el procedimiento incidental establecido en este Artículo, el juez aplicará las sanciones a que se refiere el Artículo anterior y ordenará que inmediatamente sea reinstalado él o los trabajadores despedidos y en caso de desobediencia duplicara la sanción conforme



lo previsto en el Artículo que precede. Si aun así persistiere la desobediencia ordenara la certificación de lo conducente en contra del infractor, para su procesamiento, sin que ello lo exonere de la obligación de reinstalar en su trabajo a los trabajadores afectados.

El juez actuará inmediatamente por constarle de oficio o por denuncia la omisión del indicado procedimiento. En este último caso, su resolución de reinstalación debe dictarla dentro de las veinticuatro horas siguientes de haber ingresado la denuncia al tribunal y en la misma resolución designará a uno de los empleados del tribunal, para que en calidad de ejecutor del mismo haga efectiva la reinstalación.

El procedimiento de reinstalación que establece este Artículo es aplicable también cuando se infrinja el derecho de inamovilidad que establece el Artículo 209 de este Código”.

El Artículo 383 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Si en el momento en que va a constituirse el Tribunal de Conciliación, alguno o algunos de sus miembros tuviere algún impedimento legal o causa de excusa, lo manifestará inmediatamente, a efecto de que se llame al sustituto. Si el impedimento o excusa lo manifestaren posteriormente se les impondrá la medida disciplinaria que prevé el Artículo 297.

Fuera de lo establecido en el párrafo anterior durante el período de conciliación no habrá recurso alguno contra las resoluciones del tribunal, ni se admitirán recusaciones, excepciones dilatorias o incidentes de ninguna clase”.



El Artículo 384 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “El Tribunal de Conciliación, una vez resueltos los impedimentos que se hubieren presentado, se declarará competente y se reunirá sin pérdida de tiempo con el objeto de convocar a ambas delegaciones para una comparecencia, que se verificará dentro de las treinta y seis horas siguientes y con absoluta preferencia a cualquier otro negocio.

El Tribunal de Conciliación podrá constituirse en el lugar del conflicto si lo considera necesario”.

El Artículo 387 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “El Tribunal de Conciliación, si sus recomendaciones no fueren aceptadas, puede repetir por una sola vez, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, el procedimiento de que habla el Artículo 385, pero si no obtuviere éxito dará por concluida definitivamente su intervención.

Si el tribunal hiciere uso de esta facultad, el presidente nombrará a los otros dos miembros o a cualquier autoridad de trabajo o política para que reúnan dentro del término indicado, el mayor acopio de datos y pruebas que faciliten la resolución del conflicto”.

El Artículo 388 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Si los delegados de alguna de las partes no asistieren, una que hayan sido debidamente citados, a cualquiera de las comparecencias a que se refieren los artículos 384 y siguientes, el Tribunal de Conciliación los hará traer, sin pérdida de



tiempo, por medio de las autoridades de policía e impondrá a cada uno de los rebeldes como corrección disciplinaria, una multa de veinticinco a cien quetzales o de cien a quinientos quetzales según se trate, respectivamente de trabajadores o de patronos.

No obstante, el tribunal puede revocar el auto que ordene la imposición de la multa si los interesados prueban, dentro de las veinticuatro horas siguientes, los motivos justos que les impidieron en forma absoluta la asistencia”.

El Artículo 393 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “En ningún caso los procedimientos de conciliación pueden durar más de quince días, contados a partir del momento en que el juez de Trabajo y Previsión Social recibió el pliego de peticiones, con todos los requisitos que exige el Artículo 381. Al vencerse dicho término, el tribunal dará por concluida su intervención e inmediatamente pondrá el hecho en conocimiento de la Corte Suprema de Justicia, a fin de que ésta ordene la destitución de los funcionarios o empleados judiciales que en alguna forma resulten culpables del retraso”.

El Artículo 394 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “En caso de que no hubiere arreglo ni compromiso de ir al arbitraje, dentro de las veinticuatro horas siguientes de fracasada la conciliación, cualquiera de los delegados puede pedir al respectivo juez de Trabajo y Previsión Social que se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento, pronunciamiento que es necesario esperar antes de ir a la huelga o al paro. El auto correspondiente será dictado a reserva de que causas posteriores cambien la calificación que se haga y en él





se pronunciará sobre si se han llenado los requisitos determinados en los artículos 241 y 246.

Dicha resolución será consultada inmediatamente a la sala jurisdiccional de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, la que hará el pronunciamiento definitivo dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a aquélla en que recibió los autos.

El secretario de este último tribunal comunicará por la vía telegráfica, la parte dispositiva de la resolución correspondiente a los delegados de las partes y a la Inspección General de Trabajo, así como a la Dirección General de la Policía Nacional a fin de que ésta tome las medidas necesarias para mantener el orden.

Para la declaratoria de ilegalidad de una huelga o de un paro acordados y mantenidos de hecho, se tramitará la cuestión en forma de incidente, a petición de parte, pero el período de prueba será únicamente de cinco días. Las notificaciones que procedan se harán forzosamente a las partes en el centro de trabajo de que se trate”.

- Asociaciones profesionales o sindicatos: el Artículo 206 del Código de Trabajo, Decreto 14-41 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

Son sindicatos campesinos los constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollen en el campo agrícola o ganadero.

Son sindicatos urbanos los no comprendidos en la definición del párrafo anterior.

Las disposiciones del presente capítulo son aplicables a toda clase de sindicatos, sean urbanos o campesinos”.

El Artículo 207 del Código de Trabajo, Decreto número 14-41 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Los sindicatos se deben regir siempre por los principios democráticos del respeto a la voluntad de las mayorías del voto secreto y de un voto por persona.

Sin embargo, cuando el voto secreto no sea practicable por razón de analfabetismo u otra circunstancia muy calificada, pueden tomarse las decisiones por votación nominal y, en los casos excepcionales en que se trate de asuntos de mera tramitación, es lícito adoptar cualesquiera otros sistemas de votación rápidos y eficientes que sean compatibles con los principios democráticos.

En el caso de que algún miembro del sindicato ocupara algún cargo político remunerado, procederá la suspensión total de la relación de trabajo mientras dure dicha circunstancia”.

El Artículo 208 del Código de Trabajo, Decreto número 14-41 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Se prohíbe a los sindicatos conceder privilegios especiales a sus fundadores, personeros ejecutivos o consultores, sea por razón de edad, sexo, antigüedad u otra circunstancia, salvo las ventajas que sean inherentes al correcto desempeño de cargos sindicales”.

El Artículo 209 del Código de Trabajo, Decreto número 14-41 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que den aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de ésta en su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo.

Si se incumpliere con lo establecido en este Artículo, el o los trabajadores afectados deberán ser reinstalados en veinticuatro horas, y el patrono responsable será sancionado con una multa para las actividades no agrícolas, debiendo, además pagar los salarios y prestaciones económicas que estos hayan dejado de percibir. Si el patrono persiste en esta conducta por más de siete días, se incrementará en un cincuenta por ciento la multa incurrida.

Si algún trabajador incurriera en alguna causal del despido de las previstas en el Artículo 77 de este Código, el patrono iniciará incidente de cancelación de contrato de trabajo para el solo efecto de que se autorice el despido”.

El Artículo 210 del Código de Trabajo, Decreto número 14-41 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Los sindicatos legalmente constituidos son personas jurídicas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones y están exentos de cubrir toda clase de impuestos fiscales y municipales que puedan pesar sobre sus bienes inmuebles, rentas o ingresos de cualquier clase.

Los sindicatos pueden utilizar las ventajas de su personería en todo lo que contribuya a llenar los fines del Artículo 206, pero les queda prohibido hacerlo con ánimo de lucro.

Los sindicatos legalmente constituidos pueden adquirir toda clase de bienes, muebles e inmuebles que sirvan para cumplir sus fines de mejorar la condición económico y social de sus afiliados.

Las cuotas ordinarias y extraordinarias que el trabajador afiliado debe pagar a la organización de acuerdo al inciso i) del Artículo 61 de este Código, serán considerados gastos deducibles del Impuesto sobre la Renta. Asimismo, los trabajadores o las personas individuales o jurídicas podrán deducir del Impuesto sobre la Renta todas las donaciones, en efectivo o especie, que haga a los sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores legalmente constituidas en el país”.

El Artículo 211 del Código de Trabajo, Decreto número 14-41 del Congreso de la República de Guatemala regula: “El Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y bajo la responsabilidad del titular de éste, debe trazar y llevar a la práctica una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo, de conformidad con estas bases:

- a) Garantizará el ejercicio del derecho de libertad sindical.
- b) Tomará las medidas apropiadas para proteger el libre ejercicio del derecho de sindicalización, de conformidad con la Constitución Política de la República, los tratados y convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala, el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo previsión social.
- c) Mantendrá un servicio de asesoramiento jurídico gratuito para los trabajadores



que deseen organizarse sindicalmente y divulgará las leyes de trabajo y previsión social en forma periódica.

d) Promoverá la consulta y cooperación con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores que gocen del derecho a la libertad sindical”.

El Artículo 212 del Código de Trabajo, Decreto número 14-41 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Todo trabajador que tenga catorce años o más puede ingresar a un sindicato, pero los menores de edad no pueden ser miembros de su comité Ejecutivo y consejo consultivo.

Ninguna persona puede pertenecer a dos o más sindicatos simultáneamente.

No es lícito que pertenezcan a un sindicato de trabajadores los representantes del patrono y los demás trabajadores análogos que por su alta posición jerárquica dentro de la empresa estén obligados a defender de modo preferente los intereses del patrono.

La determinación de todos estos casos de excepción se debe hacer en los respectivos estatutos, atendiendo únicamente a la naturaleza de los puestos que se excluyan y no a las personas. Dichas excepciones no deben aprobarse sin el visto bueno de la Inspección General de Trabajo”.

b) Formas de normación colectiva: siendo las siguientes:

- Pacto colectivo de condiciones de trabajo: el Artículo 49 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de



trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajador deba prestarse y a las demás materias relativas a éste.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.

Las disposiciones de los artículos 45 a 52 inclusive, son aplicables al pacto colectivo de condiciones de trabajo en lo que fueren compatibles con la naturaleza esencialmente normativa de éste”.

El Artículo 50 del Código de Trabajo, Decreto número 14-41 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Las estipulaciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo tienen fuerza de ley para:

- a) Las partes que lo han suscrito.
- b) Todas las personas en el momento de entrar en vigencia el pacto, trabajen en la empresa o centro de producción a que aquél se refiera en lo que dichos trabajadores resulten favorecidos y aún cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores que lo hubieren celebrado.
- c) Los que concierten en lo futuro contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa o centro de producción afectados por el pacto en el concepto de que dichos contratos no pueden celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en el pacto colectivo”.



El Artículo 51 del Código de Trabajo, Decreto número 14-41 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Todo patrono que emplee en su empresa o en determinado centro de producción, si la empresa, por la naturaleza de sus actividades tiene que distribuir la ejecución de los trabajos en varias zonas del país, los servicios de más de la cuarta parte de sus trabajadores sindicalizados, está obligado a negociar con el respectivo sindicato, cuando éste lo solicite, un pacto colectivo.

Al efecto se deben observar las siguientes reglas:

- a) El porcentaje a que se refiere el párrafo anterior se debe calcular sobre la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en dicha empresa o centro de producción determinado.
- b) Si dentro de la misma empresa o centro de producción existen varios sindicatos, el pacto colectivo debe negociarse con el que tenga mayor número de trabajadores afectados directamente por la negociación, en cuyo caso no puede celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos vigentes dentro de la propia empresa o centro de producción.
- c) Cuando se trate de una empresa o de un centro de producción que por la índole de sus actividades emplee trabajadores pertenecientes a diferentes profesiones u oficios, el pacto colectivo debe negociarse con el conjunto de los sindicatos que represente a cada una de las profesiones u oficios, siempre que éstos se pongan de acuerdo entre si. En el caso de que no lleguen a este acuerdo, el sindicato correspondiente a cada profesión u oficio puede exigir que se negocie un pacto colectivo con él para determinar las condiciones relativas a dicha profesión u oficio dentro de la mencionada empresa o centro de producción.



Para la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el respectivo sindicato o patrono hará llegar a otra parte para su consideración, por medio de la autoridad administrativa de trabajo más próxima, el proyecto de pacto a efecto de que se discuta en la vía directa o con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo o cualquiera otro u otros amigables componedores. Si transcurridos treinta días después de presentada la solicitud por el respectivo sindicato o patrono, las partes no han llegado a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones, cualquiera de ellas puede acudir a los tribunales de trabajo, planteado el conflicto colectivo correspondiente, para que se resuelvan el punto o puntos en discordia. Para este efecto, de ser posible, junto con el pliego de peticiones se presentará la comprobación de los puntos convenidos, especificándose en dicho pliego aquellos otros respecto a los cuales no hubo acuerdo. Si no se pudiere presentar tal comprobación, en el conformidad y en los que no la hay, a fin de que el Tribunal de Conciliación pueda comprobar estos extremos.

El procedimiento que se seguirá en este caso, es el contemplado en el título duodécimo de este Código”.

- Contrato colectivo de condiciones de trabajo: el Artículo 38 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud el cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma





forma”.

El Artículo 39 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “El contrato colectivo de trabajo debe celebrarse siempre por escrito en tres ejemplares: uno para cada parte y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.

La existencia del contrato colectivo de trabajo sólo puede probarse por medio del documento respectivo y la falta de éste da lugar a que el sindicato o sindicatos de trabajadores queden libres de la responsabilidad que hayan contraído conforme el Artículo anterior y a que dicho contrato se transforme en tantas relaciones individuales de trabajo como trabajadores están ligados por él.

El Artículo 40 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “En todo contrato colectivo de trabajo deben expresarse el nombre completo de las partes que lo celebren, la empresa o sección de la empresa o lugar de trabajo que abarque y las demás estipulaciones de los contratos escritos individuales de trabajo”.

El Artículo 41 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Los representantes del sindicato deben justificar su personería para celebrar el contrato colectivo por medio de certificación de que están legalmente



inscritos, extendida por el Departamento Administrativo de Trabajo o, en su defecto, copia auténtica del acuerdo que ordenó su inscripción, y también por el acta de la asamblea que así lo haya acordado. La parte de los patronos no sindicalizados debe justificar su representación conforme al derecho común”.

- Convenio colectivo de condiciones de trabajo: el Artículo 378 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Los delegados o representantes sindicales en su caso, harán llegar el pliego de peticiones al respectivo juez, quien en el acto resolverá ordenando notificarlo al patrono, trabajadores o sindicato emplazado, a más tardar al día siguiente de su recepción. Para el efecto la parte demandante deberá presentar junto con su solicitud, por duplicado el pliego de peticiones, para que se proceda en la forma prevista.

Cuando se trate de discusión de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el pliego respectivo se presentará a la otra parte para su discusión en la vía directa y estará a lo dispuesto por el último párrafo del Artículo 51 de este Código. Vencido el término previsto en dicha disposición se procederá conforme lo dispuesto en este capítulo, en lo que sea aplicable”.

El Artículo 379 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al Juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto para el solo efecto de que patronos y trabajadores no puedan tomar las menor represalia uno contra el otro, ni impedirse el ejercicio de sus derechos.

Si el patrono infringe esta disposición será sancionado con multa igual al equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas. Además deberá reparar inmediatamente el daño causado por los trabajadores, y hacer efectivo el pago de los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir durante el despido, sin que esto lo exonere de la responsabilidad penal en que haya podido incurrir. Si la conducta del patrono dura más de siete días se incrementará en un cincuenta por ciento (50%) la multa incurrida. Si el trabajador, o si fuera colectivamente un sindicato, quien infrinja esta disposición, será sancionado con una multa equivalente de uno a diez salarios mínimos mensuales para las actividades no agrícolas y estará obligado a reparar los daños y perjuicios causados”.

El Artículo 381 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “El pliego de peticiones ha de exponer claramente en qué consisten éstas, y a quién o a quiénes se dirigen, cuáles son las quejas, el número de patronos o de trabajadores que las apoyan, la situación exacta de los lugares de trabajo en donde ha surgido la controversia, la cantidad de trabajadores que en éstos prestan sus servicios y el nombre y apellidos de los delegados y la fecha.

La solicitud debe contener: el juez al que se dirige, los nombres, apellidos y demás generales, lugar para recibir notificaciones, que debe establecerse en la población en donde tenga su asiento el juzgado, el nombre de la parte emplazada, dirección en donde deba ser notificada ésta, la indicación de que se adjunta por duplicado el pliego de peticiones y la petición de trámite conforme las reglas de los artículos que preceden. Si la solicitud presentada no llena los requisitos legales, el tribunal de oficio, la corregirá



mediante acta. Inmediatamente, dará trámite a la solicitud”.

El Artículo 382 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Dentro de las doce horas siguientes al recibo del pliego de peticiones, el juez de Trabajo y Previsión Social, procederá a la formación del Tribunal de Conciliación de conformidad con lo preceptuado en el Artículo 294, notificará a la otra parte por todos a su alcance, que deben nombrar dentro de veinticuatro horas una delegación análoga a la prevista en el Artículo 377, bajo apercibimiento de hacerlo de oficio en caso de desobediencia. Sus miembros deben cumplir con señalar lugar para recibir notificaciones en la población donde tiene su asiento el tribunal y en caso de que así no lo hicieren se les seguirán haciendo en el lugar señalado por la parte emplazante, o por los estrados del tribunal, si dicho lugar no estuviere ubicado en la sede del mismo”.

- Reglamento Interior de Trabajo: el Artículo 57 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Reglamento interior de trabajo es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo.

No es necesario incluir en el reglamento las disposiciones contenidas en la ley”.

El Artículo 58 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Todo patrón que ocupe en su empresa permanentemente diez o



más trabajadores, queda obligado a elaborar y poner en vigor su respectivo reglamento interior de trabajo”.

El Artículo 59 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Todo reglamento interior de trabajo debe ser aprobado previamente por la Inspección General de Trabajo, debe ser puesto en conocimiento de los trabajadores con quince días de anticipación 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”.

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

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



- d) El lugar, día y hora de pago.
- e) Las disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas.

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

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

- Sentencia colectiva o arbitraje: el Artículo 397 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “El arbitraje procede:

Potestivamente:

- a) Cuando las partes así lo acuerden, antes o inmediatamente después del trámite de conciliación; y
- b) Cuando las partes así lo convengan, una vez se hayan ido a la huelga o al paro, calificados de legales.

2. Obligatoriamente:

- a) En los casos en que, una vez calificados como legal la huelga o el paro,

transcurra el término correspondiente sin que se hayan realizado.

- b) En los casos previstos en los incisos a) y d) del Artículo 243 de este Código; y
- c) En el caso de que solicitada la calificación de legalidad o ilegalidad de huelga, una vez agotado el trámite de conciliación, no se llenare el requisito a que alude el inciso c) del Artículo 241 de este Código y siempre que el número de trabajadores que apoyen el conflicto constituya por lo menos mayoría absoluta del total de laborantes que trabajen en la empresa o centros de labores de que se trate.

En el caso del inciso b) del arbitraje potestativo, las partes, al acordarlo, deben reanudar los trabajos que se hubieren suspendido y someter a la consideración del respectivo Tribunal de Arbitraje la resolución del conflicto. La reanudación de labores se hará en las mismas o mejores condiciones vigentes en el momento en que ocurrió la suspensión. Este extremo debe comprobarse ante el tribunal que corresponda mediante declaración suscrita por ambas partes, pudiendo el juez, si lo considera conveniente, ordenar por los medios pertinentes su comprobación”.

- c) Formas de expresión colectiva: siendo las mismas la huelga y el paro.

El Artículo 239 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala: “Huelga legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece el Artículo 241, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo.

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

Huelga ilegal es la que no llena los requisitos que establece el Artículo 238”.

El Artículo 240 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala: “La huelga legal suspende los contratos de trabajo vigentes en las empresas en que se declare, por todo el tiempo que ella dure”.

El Artículo 241 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Para declarar una huelga legal, los trabajadores deben:

- a) Ajustarse estrictamente a lo dispuesto en el Artículo 239, párrafo primero.
- b) Agotar los procedimientos de conciliación.
- c) Constituir la mitad más uno del total de los trabajadores que laboren en la respectiva empresa, empresas o centro de producción y que han iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto colectivo de carácter económico-social. Para este recuento no deben incluirse los trabajadores de confianza y los que representen al patrono”.

El Artículo 242 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Es justa la huelga cuando los hechos que la motivan son imputables al patrono, por incumplimiento de los contratos individuales o colectivos de trabajo o del pacto colectivo de condiciones de trabajo o por la negativa injustificada a celebrar este





último u otorgar las mejoras económicas que los trabajadores pidan y que el patrono esté en posibilidades de conceder. Es injusta la huelga cuando no concurre ninguno de estos motivos.

Si la huelga se declara justa, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social deben condenar al patrono al pago de los salarios correspondientes a los días en que éstos hayan holgado. Los trabajadores que por la naturaleza de sus funciones deban laborar durante el tiempo que dure la huelga tendrán derecho a salario doble.

Si la huelga legal se declara injusta, los trabajadores que hayan holgado no tendrán derecho a salario por el tiempo que durare la huelga y los que hubieren laborado no tendrán derecho a salario doble”.

El Artículo 243 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “No podrá llegarse a la realización de una huelga:

- a) Por los trabajadores de las empresas de transporte, mientras se encuentren en viaje y no hayan terminado éste.
- b) Por los trabajadores de clínicas y hospitales, higiene y aseo público, y los que laboren en empresas que proporcionen energía motriz, alumbrado, telecomunicaciones, y plantas de procesamiento y distribución de agua para servicio de las poblaciones, mientras no proporcionare el personal necesario para evitar que se suspendan tales servicios, sin causar un daño grave e inmediato a la salud y economía públicos.
- c) Fuerzas de seguridad del estado.

Cuando se trate de alguno de estos servicios, el tribunal que conoce del conflicto previo a resolver la solicitud a que se refiere el Artículo 394 de este Código, y solo cuando se



hayan llenado los requisitos establecidos para pronunciarse sobre la legalidad de la huelga, convocará a las partes en conflicto a una audiencia, que se celebrará dentro de las veinticuatro horas siguientes a las notificaciones respectivas, para que se establezca un servicio mínimo mediante turnos de emergencia. A falta de acuerdo entre las partes, los turnos de emergencia. A falta de acuerdo entre las partes, los turnos de urgencia serán fijados por decisión judicial dentro de las veinticuatro horas de fracasada la audiencia. En ningún caso se emitirá pronunciamiento judicial sobre la legalidad de la huelga si no se ha cumplido previamente con fijar el servicio mínimo a que se refiere este Artículo. Los turnos de emergencia para asegurar la prestación de un servicio mínimo se fijarán entre el veinte y treinta por ciento del total de los trabajadores de la empresa, establecimiento o negocio de que se trate, o en los casos de huelga gremial, de los trabajadores de que se trate, o en los casos de huelga gremial, de los trabajadores de la misma profesión u oficio dentro de cada empresa, establecimiento o negocio.

El tribunal competente procederá de la misma forma aún cuando la huelga no concierna a un servicio esencial, según la definición precedente, cuando la misma, por su duración o repercusiones, adquiera tal dimensión que haga peligrar la vida, la salud o la seguridad de toda o parte de la población.

El Presidente de la República en Consejo de Ministros podrá decretar la suspensión de una huelga dentro del territorio nacional en forma total o parcial, cuando estime que afecta en forma grave las actividades y los servicios públicos esenciales del país”.

El Artículo 244 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de

Guatemala: “Cuando una huelga sea declarada ilegal y los trabajadores la realizaren, el Tribunal debe fijar al patrono un término de veinte días durante el cual éste, sin responsabilidad de su parte, podrá dar por terminados los contratos de trabajo de los laborantes que holgaren.

Las mismas reglas rigen en los casos de huelga de hecho o ilegítima.

Quedan a salvo las sanciones penales que en contra de los huelguistas impongan los tribunales comunes.

Los nuevos contratos que celebre el patrono, no pueden contener condiciones inferiores a las que, en cada caso, rigieron antes de realizarse el movimiento de huelga”.

b) El paro: el Artículo 245 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Paro legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo, ordenados y mantenidos por uno o más patronos, en forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender frente a sus trabajadores los intereses económicos que sean propios de ellos, en su caso, comunes a los mismos.

El paro legal implica siempre el cierre total de la o las empresas en que se declare”.

El Artículo 246 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “El paro es legal cuando los patronos se ajustan a las disposiciones de los artículos 245 y 241, inciso b) y dan luego a todos sus trabajadores un aviso con un mes de anticipación para el solo efecto de que éstos puedan dar por terminados sus contratos, sin responsabilidad para las partes, durante este período.

Este aviso se debe dar en el momento de concluirse los procedimientos de conciliación”.

El Artículo 251 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Si un paro es declarado ilegal y el patrono o patronos lo realizaren, produce los siguientes efectos:

- a) Faculta a los trabajadores para pedir su reinstalación inmediata o para dar por terminados sus contratos dentro de los treinta días siguientes a la realización del paro, con derecho a percibir las indemnizaciones legales que procedan.
- b) Hacer incurrir al patrono en las obligaciones de reanudar los trabajos y de pagar a los trabajadores los salarios que debieron haber percibido durante el período en que estuvieron indebidamente suspendidas.
- c) Da lugar, en cada caso, a la imposición de la multa de ley, según la gravedad de la falta y el número de trabajadores afectados por ésta, sin perjuicio de las responsabilidades de cualquier otro orden que lleguen a declarar contra sus autores, los tribunales comunes.

Las mismas reglas rigen en los casos de paros de hecho”.

El Artículo 250 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Es paro ilegal el que no llene los requisitos que establece el Artículo anterior, así como todo acto malicioso del patrono que imposibilite a los trabajadores el normal desempeño de sus labores”.

El Artículo 252 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Paro justo es aquel cuyos motivos son imputables a los trabajadores e injusto cuando son imputables al patrono.



Si los Tribunales de Trabajo y Previsión Social declaran que los motivos de un paro legal son imputables al patrono, éste debe pagar a los trabajadores los salarios caídos a que se refiere el inciso b) del Artículo anterior.

En caso de paro legal declarado justo por dichos tribunales procede el despido de los trabajadores sin responsabilidad para el patrono”.



## CAPÍTULO II

### 2. Fuentes del derecho colectivo laboral

El derecho laboral funciona con fundamento en fuentes de producción, de inspiración y de interpretación comunes a otras disciplinas, pero también cuenta con fuentes propias en tanto a la rama del derecho que se independizó del derecho civil.

Existen diversas particularidades del derecho del trabajo que se manifiestan en: la subyacencia del conflicto en las relaciones laborales; la dimensión colectiva del conflicto laboral; el papel central de la negociación; las repercusiones en el plano de las fuentes; la significación del tiempo social en el sistema normativo y la variedad de poderes de los operadores jurídicos.

En relación a las repercusiones en el plano de las fuentes del derecho laboral, se tiene que destacar el carácter negociado de los pactos y convenios colectivos de trabajo; y la aparición de categorías de normas que no se encuentran en otras ramas.

“Si bien el sistema de fuentes es general a todo el ordenamiento jurídico, presenta ciertas peculiaridades en el derecho del trabajo que impiden la remisión en bloque de este tema a la teoría general de las fuentes del derecho”.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> De la Cueva, Mario. **Del nuevo derecho mexicano del trabajo**, pág 88.



Esas peculiaridades, son fundamentalmente las siguientes:

- a) La existencia de fuentes propias, como los convenios colectivos y las fuentes que ofrecen perfiles de tipo específico, como la costumbre laboral, que tiene que ser local y profesional.
  
- b) La existencia de criterios de aplicación de las fuentes del derecho laboral, como los principios de la norma más favorable y de condición mayormente beneficiosa, que era bastante variante.

“Son fuentes las diversas categorías de principios y disposiciones, que dentro de un sistema jerarquizado, producen el derecho de un país y un momento determinado o constituyen el sistema de normas o reglas de derecho aplicables”.<sup>8</sup>

Se tiene que tomar en cuenta, que la definición antes citada abarca tanto las fuentes comunes con otras disciplinas del ordenamiento jurídico, como las mismas propias del derecho de trabajo. Además, es lo suficientemente necesaria para poder aplicar la realidad jurídica de los distintos países.

La doctrina ha llevado a cabo distintas clasificaciones de las fuentes: formales y materiales; fuentes en sentido propio y fuentes en sentido traslativo; autónomas o

---

<sup>8</sup> Ibid, pág 90.





heterónomas; generales y específicas; nacionales y supranacionales; y los más recientes cuestionamientos que señalan la incompatibilidad entre la clasificación clásica que se encarga de dividir las fuentes formales y materiales con la pluralidad de ordenamientos que se manifiestan en la circunstancia de cuando el ordenamiento del Estado constata una fuente material y se convierte en fuente formal.

### **2.1. Normas y convenios internacionales**

Las normas internacionales vigentes en la sociedad guatemalteca con mención expresa en los derechos colectivos son las que a continuación se dan a conocer:

- Preámbulo de la Organización Internacional de Trabajo (OIT): se relaciona de forma directa con el principio de libertad sindical.
  
- Declaración Universal de los Derechos Humanos: señala que toda persona tiene el derecho de fundar sindicatos y a sindicarse, para la defensa de sus intereses personales.
  
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos: toda persona tiene derecho de asociarse de forma libre con otras, inclusive tiene el derecho de poder fundar sindicatos y también de afiliarse a los mismos para la protección de sus intereses.

El ejercicio de ese derecho anotado, solamente puede encontrarse sujeto a las restricciones que se encuentren previstas por la ley y que sean de carácter necesario en una sociedad de carácter democrático, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública y del orden público, o bien para proteger la salud o la moral pública o los derechos y libertades de los demás.

- Pacto Internacional de Derechos económicos, sociales y culturales: los Estados Partes en este pacto se comprometen a asegurar: a) el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción solamente a los estatutos de la organización respectiva, para la promoción y protección de sus intereses económicos y sociales. Además, no se pueden imponer otras restricciones al ejercicio de este derecho que lo prescriba la ley y que sean necesarios en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y de las libertades ajenas; b) el derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de las mismas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas; c) el derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitantes que las que prescriba la ley y que sean necesarias para la protección de los derechos y deberes ajenos; d) derecho a la huelga, y ese es un ejercicio que se tiene que llevar a la práctica de acuerdo a las leyes de cada país.

- Convención Americana sobre Derechos Humanos: señala la libertad de asociación, que consiste en que todas las personas tienen el derecho de poder



asociarse de forma libre con sus fines religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, o de cualquier otra índole.

También, determina la importancia del ejercicio de ese derecho y solamente puede encontrarse sujeto a las restricciones que se encuentren previstas por la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad o del orden público, opera la protección y salud o la moral pública, o para brindar protección a la salud o los derechos y libertades de los demás.

Lo dispuesto anteriormente, no limita la imposición de restricciones legales, y la privación del ejercicio del derecho de asociación, a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

- Convenios Internacionales de Trabajo: por distintas razones históricas y políticas, las normas internacionales figuran en distintos cuerpos como lo son los tratados, las convenciones, convenios y las declaraciones.

Pero, actualmente la doctrina se encarga de afirmar la interdependencia de los derechos que en ella se encuentran consagrados.

De esa forma, no existe posibilidad de cumplimiento de los derechos, si no se presupone la existencia de otros. Ello, ha sido puesto especialmente de manifiesto en relación a los derechos consagrados en el Pacto de Derechos Civiles y Políticos y en el



## Pacto de Derechos Económicos y Sociales y Culturales.

“La Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha establecido un catálogo de siete convenios denominados fundamentales para los derechos de los trabajadores: libertad sindical, contenido en el Convenio sobre la Libertad Sindical y protección del derecho de sindicación número 87; El Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, número 98; Abolición del trabajo forzoso, Convenio sobre trabajo forzoso número 29; Convenio sobre abolición del trabajo forzoso número 105; Convenio sobre igualdad de remuneración número 100; Convenio sobre la discriminación número 111; Convenio sobre edad mínima número 48”.<sup>9</sup>

Todos los miembros, aun cuando no hayan ratificado ellos mismos los distintos convenios antes aludidos, tienen el total compromiso que deriva de su misma pertenencia a la Organización y que consiste en respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, o sea: a) libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

---

<sup>9</sup> Montoya Melgar, Alfredo. **Derecho del trabajo**, pág 99.



En relación a las normas de carácter internacional, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, son constitutivas de una importante fuente de derecho.

Es de importancia, incluir los derechos laborales dentro de los derechos humanos. Estos últimos, se basan en determinados principios que constituyen el núcleo de los valores permanentes del ser humano.

El trabajo es una expresión de la personalidad humana, por lo que todo lo relativo al trabajo forma parte de los derechos humanos. En cuanto a la labor normativa de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), todos los convenios y recomendaciones de la misma, son contribuyentes en mayor o menor grado, de la promoción y protección de los derechos humanos.

“Frente a la globalización y a las diversas corrientes del derecho del trabajo, destaca el hecho de que las normas internacionales del trabajo constituyen, en su conjunto, una categoría especial de derechos humanos”.<sup>10</sup>

En relación a la eficacia interna de las normas internacionales, es de importancia anotar lo regulado en el Artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala: “Preeminencia del derecho internacional. Se establece el principio general de que en

---

<sup>10</sup> *Ibid*, pág 123.



materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno”.

La interpretación del alcance del precepto constitucional anotado, ha sido objeto de por lo menos dos posiciones que giran en torno a si dentro del concepto de derecho interno, se incluye a la Constitución Política de la República o no. Una parte de la doctrina nacional sostiene que las normas sobre derechos humanos tienen preeminencia sobre el derecho interno, tomando en consideración para ello a la Constitución y otros sostienen la supremacía constitucional por encima de cualquier otra norma jurídica.

Es de importancia, tomar en consideración el principio de prevalencia de la norma más favorable para la protección de la persona humana, siendo esa preferencia de la protección bastante favorable a la persona, independiente si proviene del derecho interno o del internacional.

La democracia y el cumplimiento de los derechos humanos caminan al lado en el sentido de ubicar el vértice del ordenamiento jurídico a los tratados de derechos humanos, y ello señala la importancia de otorgarle valor a los principios fundamentales garantizados constitucionalmente y basados en el concepto democrático que se sustenta.

También, es de importancia señalar el Artículo 44 de la Constitución Política de la República de Guatemala: “Derechos inherentes a la persona humana. Los derechos y

garantías que otorga la Constitución no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana.

El interés social prevalece sobre el interés particular.

Serán nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza”.

Con la disposición anotada, no se cumplen otros derechos y garantías aunque no sean objeto de mención expresa pero que derivan o son inherentes a la persona humana.

El derecho internacional y el derecho interno interactúan y se auxilian mutuamente en el proceso de expansión y fortalecimiento del derecho de protección del ser humano.

Solamente con la completa vigencia de los ordenamientos jurídicos internacionales e internos en el dominio de protección, se puede avanzar en la labor gradual de construcción de una cultura universal de observancia de los derechos humanos.

## **2.2. Constitución Política de la República de Guatemala**

“La Constitución Política de la República de Guatemala se promulgó el 31 de mayo de 1985 y entró en vigencia el 14 de enero de 1986. Sigue la tendencias de las constituciones modernas que incluyen dentro de sus cuerpos normativos a los derechos sociales y dentro de estos a los laborales. Con la inclusión en la normativa



constitucional de esos derechos, se produce lo que la doctrina ha denominado la constitucionalización de los derechos laborales con el efecto que se deriva de mayor protección".<sup>11</sup>

En la doctrina, se ha expresado que la inclusión de los derechos laborales en las constituciones tiene una doble ventaja por un lado sustantiva, debido a que constituye un privilegio para las normas laborales que se manifiestan en una efectiva protección contra las violaciones por normas infraconstitucionales, y ello ha sido la causa y el efecto del reconocimiento de que los derechos laborales son los derechos humanos, constituyendo de esa forma un freno contra la desregulación de normas laborales el solo hecho de estar incluidos en la Constitución; ya que las reformas a las normas fundamentales son más difíciles de llevar a cabo que los cambios legales.

Por otra parte, en el plano de la eficacia, la inclusión en las constituciones de los derechos laborales; permite la utilización de recursos de garantía constitucional.

La Constitución contiene numerosas disposiciones que se relacionan con los derechos de los trabajadores y sus organizaciones: fomento y protección de la negociación colectiva; derecho de sindicalización libre de los trabajadores; derecho a la negociación colectiva; y derecho de huelga ejercido de conformidad con la ley.

---

<sup>11</sup> *Ibid*, pág 124.





En relación a los trabajadores del Estado guatemalteco, la Constitución Política de Guatemala es referente al derecho de huelga ejercido de conformidad con la ley y sin afectar la atención de los servicios públicos esenciales.

### **2.3. Normas legales y reglamentarias**

Otra importante fuente del derecho lo constituye la ley. De acuerdo a lo regulado en el Artículo 266 de la Ley del Organismo Judicial, Decreto número 2-89 del Congreso de la República de Guatemala: “La ley es la fuente del ordenamiento jurídico. La jurisprudencia la complementará. La costumbre regirá sólo en defecto de ley aplicable o por delegación de la ley, siempre que no sea contraria a la moral o al orden público y que resulte probada”.

La codificación del derecho del trabajo, es un tema objeto de controversia en los diversos países. Las posiciones varían, de conformidad con quienes las apoyan hasta los que en atención a que el derecho del trabajo, es un derecho dinámico y esencialmente cambiante.

El Código de Trabajo, contiene una exhaustiva regulación de las normas laborales, tanto de los derechos individuales, colectivos, sindicales, higiene y seguridad en el trabajo, la organización administrativa del trabajo, organización de los tribunales de trabajo, previsión social y los procedimientos a seguir en los juicios laborales.



En materia de derechos colectivos de trabajo, se ha regulado de forma minuciosa y detallada la libertad sindical, el derecho de negociación colectiva y la huelga. Además, para las relaciones laborales del sector público, existe una multiplicidad de normas legales vigentes.

#### **2.4. Pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo**

Una de las características del derecho laboral, es la relativa a la posibilidad que tienen los actores de determinar por medio de acuerdos entre ellos, las condiciones que tienen que regir a la relación de trabajo.

La autonomía colectiva o autonomía privada colectiva, expresa el fenómeno de autorregulación de los intereses de grupos contrapuestos, ello es en el sentido estricto y en el mundo laboral, la actividad de producción de normas particulares que cuentan conjuntamente con las representaciones de los trabajadores y empleadores relativas a los ámbitos de su representación.

Ello, es una de las fuentes que caracterizan al derecho del trabajo y que deriva del abandono de la teoría clásica relativa a la función del Estado, para la producción de normas jurídicas válidas.

Con la admisión de la pluralidad de centros de producción normativa, se admite que existen determinados actores sociales que son capaces de producir normas cuyos

efectos al mismo tiempo de cumplir determinados requisitos, se encuentran regulados en las normativas estatales.

Es de importancia estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y por la otra las organizaciones de trabajadores, el pleno desarrollo y el uso de procedimientos de negociación voluntaria, con el objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos las condiciones de empleo.

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, contiene una regulación extensa sobre el procedimiento que tienen que seguir los trabajadores y empleadores; para suscribir un pacto o convenio colectivo de condiciones de trabajo.

## **2.5. Principios**

La distinción previa sobre si el derecho colectivo del trabajo o derecho sindical es una rama autónoma del derecho del trabajo, tiene sus repercusiones en cuanto a cuáles principios tienen que aplicarse.

El derecho colectivo no es una rama autónoma, sino una parte del derecho laboral, y por ende es necesario admitir que los principios generales del derecho del trabajo se aplican por igual al derecho sindical; y especialmente entre ello el principio protector.



En derecho colectivo laboral, el principio de mayor trascendencia es el de libertad sindical, que se expresa de tres maneras: autonomía sindical o institucional, autonomía colectiva o normativa y autotutela.

Se tiene que hacer una distinción previa ente los principios jurídicos y los principios políticos. Los primeros, son referentes a criterios formales aplicables en general, en cualquier circunstancia de lugar y tiempo; y los principios políticos son la meta a alcanzar por el derecho positivo de un país.

“Con relación a las funciones que cumplen los principios, es evidente que las mismas dependerán de la regulación determinada en un país y un momento concreto. Doctrinariamente se ha expresado que, en general, los principios cumplen tres tipos de funciones: a) informadora ya que inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico; b) normativa, debido a que actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley; c) interpretadora, ya que operan como criterio orientador del juez o del intérprete”.<sup>12</sup>

Los principios, más que una fuente son emanaciones de las otras fuentes del derecho. Además, la jurisprudencia con sus sentencias suministra el material básico, con la reiteración de sus fallos en la misma dirección, y se encarga de la creación de la tendencia doctrinal del reconocimiento y de la recepción de las conclusiones doctrinarias.

---

<sup>12</sup> *Ibid*, pág 145.

De la Constitución Política, se desprenden principios del derecho colectivo laboral, siendo los mismos los que a continuación se dan a conocer.

La Constitución Política de la República de Guatemala regula en el Artículo 101: “Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”.

El Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: “Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades.

- a. Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el trabajador y a su familia una existencia digna.
- b. Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley.
- c. Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.
- d. Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo.
- e. Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo y por orden judicial, si podrá retenerse y entregarse

parte del salario a quien corresponda.

f. Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley.

g. La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y ocho horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en la que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

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

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

h. Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados.

i. Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las

vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo.

j. Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieran menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado.

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

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

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

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

m. Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minúsválidos y personas con

deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales.

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

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

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

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

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

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



q. Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo. Sólo los guatemaltecos por nacimientos podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo.

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

s. Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso dura en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses.

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

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

Guatemala”.

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

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

El Artículo 104 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: “Derecho de huelga y paro. Se reconoce el derecho de huelga y para ejercido de conformidad con la ley, después de agotados todos los procedimientos de conciliación. Estos derechos podrán ejercerse únicamente por razones de orden económico social. Las leyes establecerán los casos y situaciones en que no serán permitidos la huelga y el paro”.

El Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: “Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas *ipso jure* y no

obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”.

## **2.6. Jerarquía de las fuentes**

Se tiene que tomar en cuenta que en derecho del trabajo, las normas ceden ante dos reglas: la de la conservación de las condiciones más favorables y la del sobreprotección del criterio jerárquico y consecuencia del reconocimiento de que las normas laborales fijan grados mínimos de protección.

La conservación de condiciones más favorables para el trabajador, consiste en la vigencia de las normas más favorables para el trabajador. Este postulado se deriva del principio protector y está establecido en el Artículo 106 del Código de Trabajo.

También, la Constitución Política de la República considera que los derechos que se encuentran establecidos en al misma, consisten en derechos mínimos que no pueden dejar de aplicarse.



En ningún caso, se puede considerar que la adopción de un convenio o de una recomendación, o la ratificación de un convenio por cualquier miembro, menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que asegure a los trabajadores las condiciones más favorables que las que figuren en el convenio o en la recomendación.

La interpretación consiste en la búsqueda del significado de una norma jurídica, y en caso de duda en relación a la interpretación o alcance de las disposiciones reglamentarias, se tienen que interpretar en el sentido que sea mayormente favorable para el trabajador.

El Código de Trabajo, señala en el Artículo 17 que para los efectos de la interpretación del código, sus reglamentos y demás leyes del trabajo, se tienen que tomar en consideración principalmente los intereses de los trabajadores en armonía con la convivencia social.

Al momento de la interpretación de las normas laborales, también se tiene que tener presente, que el criterio de jerarquía normativa no se aplica como en otras disciplinas del ordenamiento jurídico.

El Artículo 15 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "Irrectroactividad de la ley. La ley no tiene efecto retroactivo, salvo en materia penal cuando favorezca al reo".



El Artículo 17 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “No hay delito ni pena sin ley anterior. No son punibles las acciones u omisiones que no estén calificadas como delito o falta y penadas por ley anterior a su perpetración.

No hay prisión por deuda”.

En relación a la aplicación de la ley laboral en el tiempo, se aplica el principio de que la ley posterior deroga la anterior, con la salvedad de la aplicación del principio protector en su vertiente de la condición más favorable.





## **CAPÍTULO III**

### **3. Organización administrativa del trabajo**

El origen de la administración del trabajo, se remonta al período posterior a la Revolución Francesa. En naciones precursoras, surge como producto del intervencionismo estatal en las relaciones de trabajo, y se funda en un Estado providencia; que busca proteger a los considerados más débiles de los más fuertes.

En esa situación se encontraban los trabajadores frente a los empleadores y el marco de referencia eran las relaciones de trabajo, que se desarrollaban en auténticas condiciones de explotación y el área en la que se evidencia más la desigualdad social es la que de seguridad social, en donde los problemas alcanzaron proporciones que el sencillo Estado como guardián del orden público; no pudo resolver con sus sencillas medidas. Por ende, se hizo necesario e indispensable la intervención del Estado que en forma progresiva, mediante medidas de seguridad fue tomando, para llegar a tener el control de la administración de trabajo.

Esas medidas fueron la de policía, legislación y fomento del trabajo, hasta llegar a los servicios públicos encaminados a la satisfacción de la necesidad pública de que se atendiera de una forma directa por órganos de la propia administración creados para ese efecto; en cuanto a lo relacionado con la administración inicial relativa a la seguridad social y posteriormente al trabajo en general.



Por ende, se puede resumir que si el Estado desplegó su acción para la regulación de un orden laboral justo en tres grandes planos funcionales, que fueron el conjunto de las nuevas normas laborales, nuevos órganos de justicia y la constitución de una nueva administración encaminada a los aspectos laborales.

En relación al concepto, se tiene que señalar que la administración del trabajo es un término que en la actualidad comprende un conjunto de actividades de la administración pública en materia de políticas nacionales de trabajo, y por ende la administración del trabajo más que una ordenación jurídica consiste en un sistema o aparato funcional de los órganos de la administración de los poderes públicos, responsables o encargados de la regulación de las relaciones de trabajo en el campo de la estructura institucional destinada, por un lado, a alcanzar la participación de patronos y trabajadores y de la resolución pronta y eficaz de los conflictos que puedan alterar la conducta social.

Por otro lado, es de importancia el análisis de la coordinación y consulta correspondiente al Estado proporcional en materia de trabajo, como parte de la garantía que se encuentra consignada en las constituciones modernas en beneficio de un importante sector de población que es la clase trabajadora.

Por ende, se puede señalar que la administración del trabajo es constitutiva de la parte del derecho administrativo del trabajo relativa al análisis y operatividad de las atribuciones y funciones de los órganos del Estado encargados de ejercer y vigilar el cumplimiento de las leyes, reglamentos, decretos, acuerdos y demás disposiciones





laborales, así como el estudio de la doble acción social que compete al Estado en materia de trabajo, que es por un lado, la protección de la clase trabajadora, y por otro la destinada a mantener el equilibrio económico de las fuerzas productivas de un país.

“La finalidad del derecho administrativo del trabajo, consiste en dotar de un conjunto de facultades al gobierno para impedir que se atente contra los derechos de las personas trabajadoras, para evitar dentro de la esfera de éste, la violación de los derechos del trabajador por parte del individuo a acudir a los recursos legales que impidan tal violación o la corrijan cuando ésta se haya producido”.<sup>13</sup>

### **3.1. Caracteres**

Los caracteres de la administración del derecho del trabajo son los siguientes:

a) **Carácter contingente:** el derecho del trabajo, se convierte en obsoleto muy frecuentemente, debido a que se encuentra sujeto a la historia del movimiento obrero, al lado de técnicas que pueden ser tomadas en consideración como duraderas, en donde se encuentran instituciones que han fracasado o desaparecido, y es fundamental mantener vigentes las de mayor trascendencia para renovarlas en la medida del progreso.

b) **Carácter progresista:** la evolución histórica se dirige lenta pero en forma constante hacia el progreso social. La idea de los derechos adquiridos ha penetrado

---

<sup>13</sup> Porra López, Armando. **Derecho procesal del trabajo**, pág 34.



profundamente en los trabajadores, por lo que las leyes a parte de conservar sus beneficios tienen que estar alertas para el impulso de avances en la relación de trabajo.

c) **Carácter reglamentario:** en sus orígenes la administración del trabajo se redujo al control de la seguridad e higiene y solamente se preocupó de formular reglamentaciones de aquellas profesiones que resultaren afectadas. En la actualidad esta reglamentación abarca diversas actividades, debido a que el objeto de la administración laboral consiste en regular toda la vida de trabajo, sin una planificación de conjunto no será jamás proclive al ofrecimiento de múltiples soluciones.

d) **Carácter privado:** la administración del trabajo tiene que procurar la protección del mayor número de servicios industriales y comerciales. El derecho de la función ha obligado a la inspección permanente de condiciones, sin que por ello divida el derecho social.

e) **Carácter concreto:** el primer orden reglamentario, deberá contraer siempre a la empresa; en segundo, a la rama de actividades en las que el trabajador se encuentre empleado; el tercero, tiene que comprender a trabajadores industriales, viajantes, periodistas, trabajadores a domicilio, y en general, a los denominados trabajadores especiales.

El derecho administrativo de trabajo, se encarga de proveer aquellas necesidades colectivas que no puede satisfacer en forma conveniente la iniciativa de las

asociaciones. Los órganos del Estado, deben de ser organizados de tal manera que la atención de los requerimientos del trabajo y el capital priven sobre cualquier otro concepto político; o propiamente administrativo para ofrecerles una adecuada atención.

Además, tiene que reunir los elementos que sean necesarios, en lo relacionado al patrimonio para la conservación y desarrollo de la vida social.

Se tienen que adoptar las medidas de inspección y previsión, que sean necesarias para el efectivo cumplimiento de las disposiciones legales de su competencia; dentro del orden de las actividades que le vayan siendo asignadas.

El establecimiento de un código de sanciones, para garantizar la observación de los ordenamientos o imponer la obediencia a la ley, constituye el complemento de esas medidas.

### **3.2. Estructura**

En materia administrativa, la distribución de las tareas consiste en una función de especial importancia, pero ello no impide que exista una diversidad de estructuras. En las mismas, se encuentra la base de la aplicación normativa y su apoyo se encuentra en la necesidad actual de la diversificación y especialización de la administración pública.



Una norma general puede ofrecer dentro del campo del orden jurídico administrativo, soluciones correctas al tratarse de actos públicos, de problemas de organización y métodos de cuestiones de dirección de personal o de jerarquía administrativa, pero poco puede aclarar en relación al tratamiento que tiene que darse a las relaciones laborales, a las cuestiones que señalan asuntos de indemnizaciones que provienen de riesgos profesionales o a la colocación de trabajadores por señalar únicamente algunas cuestiones concretas de la administración laboral.

Con ello, se busca señalar que la administración del trabajo requiere una estructura jurídica auténtica que le permita el análisis y entendimiento desde su propia óptica, en relación a los problemas surgidos al seno de las relaciones de trabajo.

Por ende, la organización administrativa laboral, resulta ser la consecuencia de la necesidad de que se constituya un cuerpo de dirección y acción en el ordenamiento jurídico del trabajo y es de esa forma como derivado de esa necesidad las oficinas del trabajo que aparecen con fines estadísticos solamente, van ampliando su competencia para después incorporarles a la actividad de inspección.

Las etapas que forman parte del ordenamiento de la administración del trabajo, son las siguientes:

a) La de ordenación de los ordenamientos secundarios: también, existen reglamentos locales que provienen de otros tantos centros orgánicos separados o de



complejas relaciones normativas. Los mismos, pueden ser de carácter territorial, autonómico o de un órgano determinado que se agrega a los anteriores.

b) La de una estructura jerarquizada: la administración tiene la potestad de creación de normas jurídicas y los reglamentos que encierran esas normas y actúan en diversos sectores del orden jurídico, pero jamás con tanta intensidad y frecuencia como ocurre en el ámbito jurídico y administrativo. De manera independiente de su contenido, son de creación que solamente el derecho administrativo puede regular.

c) Reglas surgidas de usos y costumbres: una determinada tradición dogmática ha buscado la exclusión del uso y de la costumbre del derecho administrativo por ser fundamentalmente un derecho del Estado. Pero, como precedente tiene valor, debido a que cuando no existe una ley que pueda ser aplicable, entonces la reiteración de determinados actos es vinculante a la misma administración en su ejecución.

d) La de contingencia y variabilidad: si se busca un claro entendimiento de la administración de trabajo, es necesario ajustarse a ese orden para aislar de forma gradual el que se ha indicado en su contenido jurídico.

Lo primero que se requiere, es determinar la jerarquía de los órganos, así como investirlos de facultades y programar sus métodos y sistemas de actuación para ordenarlos, posteriormente tiene que pasarse a la formulación de ordenamientos secundarios, de aplicación privativa y menos general, propios de actividades concretas

que resultan indispensables para regular y entender el desarrollo de una especialidad, o si se desea de una práctica específica.

La estructura administrativa del trabajo, tiene que fundarse en relación a un sistema eficaz político y administrativo para el arbitrio oportuno del Estado, que logre de esa forma cambios de importancia en la vida de los trabajadores que se traduzcan en la consecución del bienestar colectivo, en el estímulo de la inversión que pueda generar nuevas y mayores fuentes de empleo y la protección industrial nacional que en términos finalistas permita concebir relaciones labores armoniosas producto de un esquema de producción surgido del esfuerzo de ambas partes en aquella relación.

### **3.3. Desarrollo histórico**

“De conformidad con el devenir histórico, se afirma que previo a la Revolución Industrial del Siglo XIX, no aparece ningún antecedente de la existencia de la administración laboral. La razón de que no existan antecedentes, radica fundamentalmente en que hasta el momento de la evolución de las relaciones entre patronos y trabajadores y al momento de la decidida intervención del Estado, para pasar a un Estado-Policía a un Estado Intervencionista, para evitar conflictos o resolver situaciones de pugna entre las partes de la relación laboral, nacen los primeros órganos estatales cuya competencia sería la de resolver esas cuestiones”.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> *Ibid*, pág 78.



Bajo el panorama anotado, a los países industrializados que en ese momento existían, interesaba evitar todo movimiento de los trabajadores que pudiese originar intranquilidad o alteración del ordenamiento social, debido a que los gobiernos consideraban dentro de sus funciones fundamentales la de otorgar todo tipo de seguridad para el desarrollo de la economía que permitiera una fuerte inversión de capital.

La sociedad produce con el trabajo de todos sus miembros económicamente activos, la totalidad de los bienes que se necesitan, y por ello es que todo trabajo es, por un lado, gasto de la fuerza humana en el sentido fisiológico que a título de trabajo igual toma el valor de las mercancías, y por otra, consiste en un gasto de fuerza humana determinada por un mismo particular.

La administración del trabajo nace después al reconocimiento de la dignidad humana y la de necesidad de otorgar al hombre que presta sus servicios un mínimo de garantías para el desarrollo de éstos. De tal cuenta, tiene que advertirse que consiste en el reconocimiento de los derechos fundamentales del hombre, que permite que se conciba la idea de involucrar al Estado en la protección de los derechos del trabajador mediante una competencia exclusiva dentro de la administración pública para la atención de los asuntos de orden laboral.

Sobre la base de lo anotado, se puede señalar que la administración del trabajo se ha desarrollado en cuatro etapas, siendo las mismas las siguientes:

- a) Una primera etapa que incluye los intentos iniciados, así como aquellos de actividades de distintos países durante el primer decenio del siglo XX.
  
- b) Una segunda etapa cuyo entorno gira alrededor de la actividad desplegada por la Organización Internacional del Trabajo.
  
- c) La tercera etapa que ocurre cuando aparece la plena necesidad de una administración del trabajo especializado con dirección y control autónomo y con el surgimiento de mejores condiciones de vida.
  
- d) Una cuarta etapa que abarca el tránsito de la Segunda Guerra Mundial, que se sienta sobre el fundamento del reconocimiento al derecho del trabajo como una garantía social.

### **3.4. Funciones jurídicas de la administración del trabajo**

La importancia de esta función, deriva del lugar preeminente que se le atribuye a la administración laboral, al asignarle determinadas funciones, cuyo propósito final consiste en preservar la tranquilidad social y evitar la confrontación entre los patronos y los trabajadores, proponiéndose siempre como medio la conciliación entre ambos. Por ende, es importante hacer la aclaración, de que si el campo de la administración del trabajo, abarca la totalidad de los trabajadores o solamente a una parte determinada de los mismos.





En relación a lo anotado, se puede afirmar que la función jurídica de la administración del trabajo, se estima completa y total en el trabajo asalariado de cualquier categoría, en las relaciones obrero-patronales de cualquier índole; y en los aspectos de protección de los trabajadores en cualquier centro de trabajo.

Por todo ello, es esencial la función jurídica de aplicación de políticas laborales idóneas, debido a que se tienen que formular políticas para lograr estos objetivos, constituyendo con ello la base de lo administrativo-laboral, y su planteamiento se presenta como la primera función, cuya atención demanda el orden público en esta materia, y es por ello que el funcionario encargado del Ministerio de Trabajo, tiene que encontrarse pendiente de la ejecución de estas políticas a efecto de orientar dentro del marco constitucional cada uno de los aspectos de la relación jurídica entre el Estado y el trabajador individualmente considerado o la relación entre el Estado y los trabajadores mediante sus formas de organización.



## **CAPÍTULO IV**

### **4. Importancia de la participación de la Inspección General de Trabajo en el proceso laboral guatemalteco**

De conformidad con lo dispuesto por el Artículo 278 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, la Inspección General de Trabajo, mediante su cuerpo de inspectores y servidores sociales, tienen que velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes, convenios y reglamentos; que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.

El Artículo señalado regula: “La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.

Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el inspector general de trabajo o por el subinspector general de trabajo, tienen carácter de título ejecutivo.

En los asuntos que se tramiten ante las autoridades administrativas de Trabajo, los interesados no necesitan la intervención de abogado, pero si se hicieran asesorar únicamente los abogados y los dirigentes sindicales podrán actuar como tales, en

cuanto a estos últimos, sólo podrán actuar como tales, en cuanto a estos últimos, sólo podrán asesorar a los miembros de sus respectivos sindicatos a que pertenezcan, circunstancia que acreditarán ante la dependencia respectiva y exclusivamente en asuntos cuya cuantía no exceda de trescientos quetzales.

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

Por su parte, el Artículo 280 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “La Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones y salarios caídos; o cuando se trate de acciones para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que en cuanto a estas últimas se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Además, dentro de su función de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, esta obligada a promover o realizar la substanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y, procurar la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores”.

El Artículo citado regula que la Inspección General de Trabajo, tiene que ser tomada en cuenta como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuran trabajadores de edad, o cuando se trata de acciones que hayan sido entabladas para la protección a la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas, se apersonen el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para velar por la estricta sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales, procurando con ello la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores. Se encarga, de dirigir las acciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

#### **4.1. Importancia de la Inspección General de Trabajo**

Se encarga de velar porque los patronos, trabajadores individuales y organizados, cumplan y respeten las leyes, los convenios colectivos y reglamentos, que se encargan de normar las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.

#### **4.2. Funciones de la Inspección General de Trabajo**

Se encarga de realizar auditorias laborales, de llevar a cabo auditorias administrativas, así como de llevar a cabo revisiones de higiene y seguridad ambiental en centros de trabajo.

También, entre sus funciones se encuentra la de prevenir a patronos y empleados para que cumplan con dignidad y respeto las leyes laborales, convenios, pactos colectivos y otras disposiciones que favorezcan la relación de trabajo. Tiene que velar por la equidad en las relaciones sociales de producción, y proteger la maternidad y lactancia de la mujer trabajadora.

Debe participar como representante mediador del Ministerio en los conflictos laborales, individual o colectivo de carácter jurídico cuando figuren mujeres y menores o se trate de acciones de hecho. Además, tiene que asesorar técnicamente al Ministerio y evacuar las consultas sobre la forma en la que tienen que ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia, sancionando para el efecto a los infractores de las normas laborales nacionales, convenios y tratados internacionales.

#### **4.3. Inspector General de Trabajo**

Es la autoridad superior que ha sido delegada por el Despacho Ministerial en las funciones de inspección de asuntos laborales y es el responsable de cumplir y velar porque se cumplan con las funciones que le acredita el Artículo 278 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

#### **4.4. Funciones del Inspector General de Trabajo**

Su principal función es la de representar al Ministerio de Trabajo, en las gestiones de



inspecciones de trabajo, y los asuntos laborales que son competencia del gobierno de Guatemala. También, se encarga de asesorar al Despacho ministerial y al resto del Ministerio en materia jurídica laboral, que se encuentra relacionada con los inspectores de trabajo.

También, se encarga de tomar decisiones para llevar a cabo actividades que lesionen al Estado, Ministerio o su Dirección en el ámbito de relación laboral. Se encarga de dirigir y coordinar con todas las funciones y actividades de la Inspección General de Trabajo y velar por el adecuado funcionamiento de la Inspección General del Trabajo, encausándole eficacia, y efectividad de sus procedimientos de trabajo.

Se encarga de velar por el cumplimiento de la política laboral social. Se tienen, que analizar los expedientes o casos de trabajo, de situaciones especiales y de oficio, para proponer las resoluciones de asuntos laborales. Solicitar informes a los funcionarios de planta y a los delegados regionales de sus funciones y actividades llevadas a cabo.

También, se encarga de sancionar jurídicamente y aprobar los convenios individuales y colectivos de trabajo en su contexto legal y sus reglamentos y otras normas aplicables. Aprueba los proyectos de reglamentos interiores de trabajo, en su contenido jurídico. Tiene que solicitar la remoción y aplicación de sanciones a los funcionarios y empleados de su ramo, cuando le corresponde hacerlo de conformidad con la ley y participar en las sesiones de trabajo y deliberaciones. Se tiene que velar por el estricto cumplimiento de las leyes laborales.



#### **4.5. Actividades del Inspector General de Trabajo**

El Inspector General de Trabajo, se encarga de analizar diariamente la problemática actual, para de esa forma plantear y planificar las soluciones inmediatas y adecuadas.

Se encarga de planificar anualmente con el apoyo del Subinspector General de Trabajo, y Jefes de Departamento la operación anual de la Dirección a su cargo en fundamento a las políticas de gobierno y las propias de la rama.

El Inspector General de Trabajo, anualmente analiza y evacua expedientes jurídicos del orden laboral y sanciona los dictámenes de inspecciones llevadas a cabo. Se encarga de aprobar reglamentos internos. Además, mediante los convenios aprueba los pagos. Además, emite instrucciones de orden administrativo al personal a su cargo. También, asesora al personal a su cargo en consultas de desempeño diario.

#### **4.6. Subinspectores generales de trabajo**

Los Subinspectores Generales de Trabajo, mantienen la jerarquía después del Inspector General, a quien se encargan de representar o sustituyen por la ausencia del mismo. Cuentan con iguales atribuciones que el Inspector General, a quien le brindan apoyo en las actividades de coordinación y gerencia de funciones y actividades.





#### **4.7. Funciones de los subinspectores generales**

Son las mismas que tiene el Inspector de Trabajo. Dentro del nivel de su jerarquía, le corresponde: representar al Inspector en ausencia del mismo; asesorar al Inspector General en las actividades que lleve a cabo el Ministerio de Inspección; asesorar a los empleados de la Inspección en las funciones de carácter administrativo y de orden laboral; evacuar consultas y resolver expedientes que les asigne el Inspector General de Trabajo; supervisar el trabajo de los inspectores y del personal administrativo.

Además, en coordinación con el Inspector General, elaboran y planifican las actividades de la Inspección General; mantienen contacto directo con las Direcciones Regionales de Trabajo; y resuelven con el Inspector General de Trabajo, todas las actividades y problemas que se susciten en las Direcciones Regionales de Trabajo.

Entre las actividades que llevan a cabo, se encuentran las siguientes: sustituyen al Inspector General en su ausencia; elaboran planes de trabajo; velan por el adecuado uso de los recursos de la Inspección General; apoyan al Inspector General en la elaboración de los programas anuales o mensuales de conformidad con el caso; elaboran informes periódicos de las actividades llevadas a cabo; evacuan expedientes de resoluciones jurídicas de competencia laboral; coadyuvan con el Inspector General para asentar criterios jurídicos sobre problemas laborales; evalúan el trabajo del personal de la Inspección e informan de los resultados al Inspector General.



Todas las actividades auténticas de la dirección, en coordinación con el Inspector General y en función al plan operativo anual son sometidas a su previa consideración.

#### **4.8. Secretaría de la Inspección General de Trabajo**

Se encuentra creada para la ejecución de las actividades secretariales e información de la Inspección General de Trabajo.

Su objetivo consiste en organizar el trabajo y los archivos de la Inspección General de Trabajo, llevando el control de la agenda diaria de actividades del despacho de la Dirección al apoyar a la administración de útiles y gastos menores de la Inspección.

Sus funciones son las siguientes: organizar el trabajo secretarial de la Inspección, transmitiendo para el efecto el personal a su cargo; elaborar la correspondencia y transcribir informes y resoluciones elaborados por el despacho de la Inspección General; recibir y coordinar comunicaciones telefónicas de orden laboral; registrar actividades y anunciar el horario de reuniones de trabajo; manejar las llamadas telefónicas; atender solicitudes de entrevista; manejar correspondencia y resolver los expedientes pasando a los despachos respectivos para firmas; manejar la agenda de actividades de los despachos en coordinación con el personal de los mismos; apoyar las actividades de recepción; velar por el orden y la presentación de la oficina de la Inspección General; y corregir las anomalías del personal a su cargo llevando a cabo los apercibimientos necesarios.



Entre las actividades que lleva a cabo se encuentran las siguientes: recibir y trasladar expedientes con base a los asuntos planteados; ingresar, registrar y evacuar los expedientes de la Inspección, así como ordenar la tramitación de los mismos; mantener control de todos los expedientes en trámite mediante computadora; ordenar los dictados así como el trabajo mecanográfico; anotar en el libro de registro las actividades que el Inspector General le instruya, anunciando de forma preventiva las actividades de los funcionarios.

#### **4.9. Sección de dictámenes y opiniones jurídicas laborales**

Consiste en un equipo de trabajo responsable de la elaboración de estudios jurídicos, relacionados con consultas sobre asuntos laborales, en consideración analítica de la Inspección General.

Su misión consiste en elaborar resoluciones judiciales solicitadas, en el área metropolitana.

Su visión es relativa a apoyar de manera eficiente a la Inspección General de Trabajo, de forma que se pueda atender con responsabilidad las solicitudes de los usuarios.

Su objetivo consiste en dictaminar y opinar en cuanto a los asuntos laborales con equidad y prontitud, a forma de proteger los derechos sociales.



Sus funciones son las siguientes: elaborar estudios sobre consultas de asuntos laborales; elaborar proyectos o resoluciones sobre dictámenes jurídicos laborales y otras que le asigne el Inspector General de Trabajo.

Sus actividades son las siguientes: leer e investigar sobre los expedientes; interpretar imparcialmente los problemas; consultar las bases legales para razonar y plantear sus criterios jurídicos y dictaminar soluciones a los problemas.

#### **4.10. Análisis de la importancia de la participación de la Inspección General de Trabajo como parte en el proceso laboral**

La Inspección General de Trabajo, consiste en desarrollar las funciones para las cuales fue creada la misma. Además, busca integrarse a la política y al proceso de descentralización y desconcentración administrativa del sector público. Se encarga de velar porque exista un ambiente digno entre patronos y trabajadores.

También, se encarga de contribuir a contar en un corto plazo y de forma permanente con un Ministerio altamente calificado y oportuno que sea capaz de cumplir sus actividades programadas, con fundamento en las políticas y demandas de servicios de la población en el concepto de seguridad laboral y previsión social.

El campo en el que actúa el derecho procesal laboral es bien extenso y a medida que se desarrollan y complican las relaciones obrero-patronales, interobreras e

interpatronales tiende a extenderse mucho más, ameritando la existencia de una disciplina jurídica especial encargada de su regulación, siendo el encargado el derecho procesal del trabajo el encargado y el que a diario enriquece su doctrina, además de que vigoriza y consolida instituciones propias, se encarga de nutrir e informar los principios singulares, contando para el efecto con una jurisdicción privativa y especializada.

“La autonomía del derecho procesal del trabajo guatemalteco se encuentra calcada en su estructura interna, en los principios formativos que lo animan, y en su aspecto externo la autonomía se manifiesta en sus mismas raíces constitucionales”.<sup>15</sup>

Dentro de los principales principios que informan al derecho procesal de trabajo, se encuentran su carácter dispositivo, la falta de formalidad, la oralidad, la publicidad, la concentración y la apreciación de la prueba a conciencia.

El principio dispositivo, gobierna en forma determinante a lo largo de todo el proceso laboral. Es de importancia anotar, que rige para ello el ejercicio de la acción desde su nacimiento hasta su extinción. Este principio cuenta con diversos momentos o fases que tienen relación, siendo las mismas: iniciativa procesal, impulso procesal, aportación de pruebas a cargo de las partes y la congruencia”.

Cuando se hace referencia al principio de inmediación se está diciendo que el juez se encuentra en contacto directo y personal con las partes, recibiendo pruebas, oyendo

---

<sup>15</sup> Santos Azuela, Héctor. **Derecho del trabajo**, pág 56.

alegatos, interrogando y careando a los litigantes y testigos, al extremo que aquellos medios probatorios que no se incorporan al proceso mediante la intervención, no cuentan con validez probatoria.

Mientras que el principio de oralidad, establece claramente que la iniciación y sustanciación del proceso tiene que llevarse a cabo de forma predominantemente oral, va a permitir contraponerlo al principio de escritura, por medio del cual la iniciación, sustanciación y fenecimiento de los juicios se hace con marcada preponderancia en la escritura.

Por otra parte, el principio de concentración procesal, determina que tienen que reunirse o concentrarse todos o el mayor número de actos procesales en una misma o en muy pocas diligencias, para otros consiste en la reunión de la totalidad o mayor número de resoluciones litigiosas para ser resueltas todas en sentencia.

“El principio de concentración procesal tiende a evitar la dispersión de las diligencias y los incidentes que se tramitan en cuerda separada, pues esta dispersión en el tiempo y en el espacio de las varias actividades procesales reduce la eficacia de cada una de ellas”.<sup>16</sup>

Es fundamental la participación de la Inspección General de Trabajo como parte en el proceso laboral guatemalteco, para así alcanzar una justicia laboral y el respeto a los derechos de los trabajadores.

---

<sup>16</sup> *Ibid*, pág 58.

## CONCLUSIONES

1. La Inspección General de Trabajo no ha cumplido con su función de que se protejan los derechos de los trabajadores y su relación con las libertades civiles, en donde se reconoce que los derechos conferidos a las organizaciones de trabajadores y empleadores se basan en el respeto a las libertades civiles, debido a que el concepto de derechos laborales carece totalmente de sentido cuando no existen las libertades civiles.
2. .La falta de participación de la Inspección General de Trabajo como parte en los procesos laborales, no permite una actuación como actora del proceso y no permite que el proceso laboral sea llevado de conformidad con la ley, ni tampoco que los tribunales laborales cumplan con su función de institución tutora del trabajador guatemalteco.
3. No existe un adecuado mantenimiento del orden en el ámbito social, ni tampoco un adecuado fomento de las instituciones de seguridad social para que se procure el bienestar familiar y el bien común que permita el equilibrio entre el capital y el trabajo para una práctica eficaz política de empleo que le permita a la Inspección General de Trabajo el cumplimiento de su función de aseguramiento de la estabilidad en el trabajo.



4. La falta de una gestión de trabajo encaminada a la conciliación de los intereses entre patronos y trabajadores y la sanción de la comisión de las infracciones a las normas de trabajo producidas con motivo de los abusos que el patrono cometa contra los trabajadores, no permite el desarrollo económico de la sociedad ni la participación de la Inspección General de Trabajo en el proceso laboral.



## RECOMENDACIONES

1. Que el Ministerio de Trabajo mediante la Inspección General de Trabajo, señale la falta de protección de los derechos de los trabajadores y de sus libertades civiles, en donde se tienen que reconocer los derechos conferidos por las organizaciones de trabajadores basadas en el respeto de las libertades civiles, y ello debido a que no se cumple con el concepto de derechos laborales al no fundamentarse en las libertades civiles.
2. Que el gobierno de Guatemala, señale que no existe participación de la Inspección General de Trabajo como parte en los procesos laborales, y ello no permite su actuación dentro del proceso, para que el mismo se lleve a cabo de acuerdo a la ley; y para que los tribunales puedan cumplir con su función de institución tutora del trabajador en Guatemala.
3. Que los Inspectores Generales de Trabajo, den a conocer que no existe un debido mantenimiento del orden en el ámbito social, ni un adecuado fomento de las instituciones de seguridad social, para procurar el bienestar familiar y el bien común que pueda permitir el equilibrio entre el capital y el trabajo para la existencia de una práctica y política de empleo; que le permita a la Inspección General de Trabajo cumplir con su función de asegurar la estabilidad en el trabajo.



trabajo.

4. Que el Ministerio de Trabajo, señale que no existe una gestión de trabajo que se encuentre encaminada a conciliar los intereses entre patronos y trabajadores, para sancionar la comisión de las infracciones a las normas laborales que se producen con motivo de los abusos que el patrono cometa contra los trabajadores, y ello no permite el desarrollo económico de la sociedad; ni la participación de la Inspección General de Trabajo en el proceso laboral.



## BIBLIOGRAFÍA

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl. **Introducción al derecho procesal laboral**. Guatemala: Ed. Orión, 2002.

DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo**. México, D.F.: Ed. Porrúa, 1984.

DE LA CUEVA, Mario. **Del nuevo derecho mexicano del trabajo**. México, D.F.: Ed. Porrúa, 1984.

FAIRÉN GUILLÉN, Víctor. **Teoría general del derecho procesal**. México, D.F.: Ed. Jurídica, 1992.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. ODLP, 2002.

GAETE BERRIOS, Alfredo y Hugo Pereira Anabalón. **Derecho procesal del trabajo**. Barcelona, España: Ed. Naciones, S.A., 1984.

GÓMEZ LARA, Cipriano. **Teoría general del proceso**. México, D.F.: Ed. Oxford, 2001.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo**. Madrid, España: Ed. Tecnos, 1994.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1982.

OVALLE FAVELA, José. **Derecho procesal**. México, D.F.: Ed. Jurídica, 2006.



PORRAS LÓPEZ, Armando. **Derecho procesal del trabajo.** México, D.F: Ed. Mc Graw Hill, 1988.

PORRÚA PÉREZ, Francisco. **Teoría del proceso.** México, D.F.: Ed. Jurídica, 1987.

SANTOS AZUELA, Héctor. **Derecho del trabajo.** México, D.F.: Ed. Mc Graw Hill, 1998.

### **Legislación:**

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

**Código de Trabajo.** Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1947.

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