


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



**EXAMEN JURIDICO DEL ARTICULO 281 DEL CODIGO DE TRABAJO
GUATEMALTECO EN CUANTO A LA INEFICACIA EN LA APLICACIÓN Y SUS
EFECTOS**

MÓNICA ELVIRA MARROQUÍN Y MARROQUÍN

GUATEMALA, ABRIL 2013

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

**EXAMEN JURÍDICO DEL ARTÍCULO 281 DEL CÓDIGO DE TRABAJO
GUATEMALTECO EN CUANTO A LA INEFICACIA EN LA APLICACIÓN Y SUS
EFECTOS**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MÓNICA ELVIRA MARROQUÍN Y MARROQUÍN

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, abril 2013

**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. Víctor Andrés Marroquín Mijangos
VOCAL V:	Br. Rocael González López
SECRETARIA:	Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidente:	Lic. Carlos Humberto De león Velasco
Secretario:	Lic. David Sentés Luna
Vocal :	Lic. Pedro José Luis Marroquín Chinchilla

Segunda fase:

Presidente:	Lic. Otto René Vicente Revolorio
Secretario:	Lic. Gamaliel Sentés Luna
Vocal:	Lic. Marco Tulio Escobar 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).



**OFICINA JURÍDICA
1ERA AVENIDA 4-84 ZONA 3
CUILAPA SANTA ROSA
45753438**

Cuilapa, Santa Rosa 07 noviembre de 2011

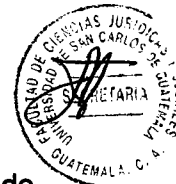
Licenciado:
Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.
Su despacho.

Licenciado Castro Monroy



Como asesor de tesis de la bachiller: **MONICA ELVIRA MARROQUIN Y MARROQUIN;**
en la elaboración del trabajo intitulado: **"EXAMEN JURÍDICO DEL ARTÍCULO 281 DEL
CÓDIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO EN CUANTO A LA INEFICACIA EN LA
APLICACIÓN Y SUS EFECTOS."** Por éste medio me permito establecer lo siguiente:

- a) El trabajo se enfoca en el análisis jurídico del Artículo 281 del Código de Trabajo, en lo relacionado con las funciones que por mandato legal corresponden a la Inspección General de Trabajo, las cuales no se realizan de forma adecuada. Asimismo, se enuncian las funciones que no se realizan conforme a lo que preceptúa la legislación, y las áreas en las cuales debe mejorar el funcionamiento de la Inspección. En lo relacionado con el carácter científico de la investigación, los aportes manifestados representan un importante avance en el estudio de la Inspección General de Trabajo. Por su parte, tanto en la forma como en el fondo, el carácter técnico del trabajo es el adecuado.
- b) Los métodos y técnicas que han sido utilizados para la elaboración del trabajo comprenden: el jurídico y el sociológico; el primero se enmarca en el análisis de la normativa laboral, en concreto el Artículo 281 del Decreto 1441. En cuanto al método sociológico, éste se aplicó en el estudio de la unidad de análisis. En lo concerniente a las técnicas, se aplicó la investigación bibliográfica y documental; la bibliográfica para la consulta de los principales teóricos del derecho laboral; y la técnica documental, para obtener la información a través de las fuentes de consulta.
- c) El aporte científico de la investigación deviene en las conclusiones valederas a las cuales se arribó, en virtud que destaca el incumplimiento de las funciones de la Inspección General de Trabajo, particularmente las relacionadas con el examen de libros de salarios y planillas, los aspectos de las condiciones de higiene y seguridad en los centros de trabajo, la previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como la intervención en los diferentes conflictos que surjan entre patronos y trabajadores con el objeto de lograr la conciliación extrajudicial.



d) De acuerdo a lo que preceptúa el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, opino lo siguiente: El contenido científico y técnico del trabajo de tesis es acorde con su desarrollo, tomando en consideración el aporte científico que se establece en cuanto al tema propuesto. Asimismo, la temática esbozada, se realiza de una forma bastante estructurada y técnica. La metodología y las técnicas utilizadas han sido las adecuadas, en principio por la utilización del método jurídico, el cual se complementó con el sociológico. En el aspecto de las técnicas la bibliográfica y la documental, coadyuvaron en la obtención del resultado. La redacción ha sido del todo afortunada, no incluyó cuadros estadísticos y, en cuanto al aporte científico marca un importante avance en el planteamiento de los factores que determinan la ineficiencia por parte de la Inspección General de Trabajo, en cuanto al efectivo cumplimiento de sus funciones. Las recomendaciones guardan estrecha relación con las conclusiones. La bibliografía ha sido la adecuada en atención al tema desarrollado. Las modificaciones que se le han sugerido a la bachiller, las ha tomado en consideración de forma oportuna. Por lo antes expuesto, apruebo el trabajo de investigación.

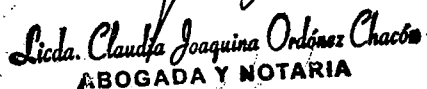
El trabajo de tesis en cuestión, reúne los requisitos legales prescritos, razón por la cual, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de que el mismo pueda continuar con el trámite correspondiente.

Atentamente,


Licenciada. CLAUDIA JOAQUINA ORDOÑEZ CHACON

Abogada y Notario

Colegiado 9395


Licda. Claudia Joaquina Ordoñez Chacón
ABOGADA Y NOTARIA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala

UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintiséis de junio de dos mil doce.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A): **JUANA CRISTINA SÁNCHEZ TOSCANO**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante: **MONICA ELVIRA MARROQUÍN Y MARROQUÍN**, CARNÉ NO. **199923531**, intitulado **“EXAMEN JURÍDICO DEL ARTÍCULO 281 DEL CÓDIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO EN CUANTO A LA INEFICACIA EN LA APLICACIÓN Y SUS EFECTOS.”**

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: “Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y las técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estime pertinentes”.

LIC. CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis
CEHR/iyrc





OFICINA JURÍDICA

Licda. Juana Cristina Sánchez Toscano

2ª.Avenida 1-49, zona 1, Cuilapa, Santa Rosa

Teléfono: 78865332

Cuilapa, Santa Rosa 14 de agosto de 2012

Licenciado

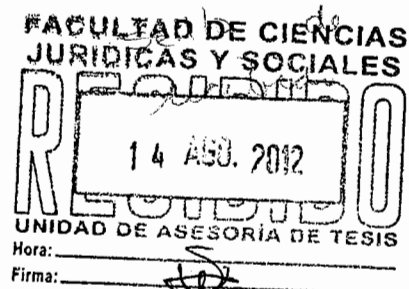
Bonerge Amílcar Mejía Orellana

Jefe de la Unidad de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Su despacho



Licenciado Mejía

En atención al nombramiento que me fue conferido, en el cual se me nombra como revisor de tesis de la bachiller: MÓNICA ELVIRA MARROQUÍN Y MARROQUÍN; en la elaboración del estudio titulado: **"EXAMEN JURÍDICO DEL ARTÍCULO 281 DEL CÓDIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO EN CUANTO A LA INEFICACIA EN LA APLICACIÓN Y SUS EFECTOS."** Habiendo revisado el trabajo, me dirijo con el objeto de referir lo siguiente:

- a) El trabajo se enfoca en el análisis jurídico del Artículo 281 del Código de Trabajo de Guatemala, particularmente en lo relacionado con las funciones que por mandato legal debe cumplir la Inspección General de Trabajo, en el contexto de la observancia y cumplimiento de los derechos laborales.
- b) Los métodos y técnicas que han sido utilizados para la elaboración del trabajo, comprenden de manera fundamental: el jurídico y el sociológico.
- c) El aporte científico de la investigación deviene en las conclusiones valederas, en las cuales se advierte que las funciones fiscalizadora y asesora no se realizan de forma adecuada por parte de la Inspección General de Trabajo; y, únicamente la función



conciliadora se cumple en alguna medida, pero carece de carácter coercitivo, por lo cual no representa un importante avance en la protección de los derechos laborales.

- d) De acuerdo a lo que preceptúa el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, opino lo siguiente: El contenido científico y técnico del trabajo de tesis es congruente con su desarrollo, en virtud del aporte, mismo que se advierte en las conclusiones en cuanto a la aplicación de la justicia laboral, como fundamento de la definición del Estado de derecho. Asimismo, la temática abordada se realiza de forma estructurada y técnica. La metodología y las técnicas utilizadas han sido las adecuadas, incluyéndose las fichas de trabajo e investigación documental. La redacción ha sido ajustada a los parámetros idiomáticos y reglamentarios. En cuanto al aporte científico marca un importante avance en la confirmación de las deficiencias de la Inspección General de Trabajo, toda vez que no cumple a cabalidad con las funciones que por mandato legal le son propias; tal omisión repercute de forma negativa en el fortalecimiento del orden administrativo laboral, lo cual se traduce en la falta de políticas para establecer los mecanismos conciliadores en las relaciones obrero-patronales. Por lo cual se concluye en la necesidad que existe de realizar una reforma al sistema jurídico procesal laboral y administrativo de la materia.
- e) En argumento de lo anterior, he procedido a revisar el trabajo en mención; por lo cual opino que se obtuvo la información necesaria y objetiva para la elaboración, redacción y presentación final del trabajo de tesis. Por lo tanto, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de que se continúe con el diligenciamiento correspondiente.

Atentamente,

Licda. Juana Cristina Sánchez Toscano

Abogada y Notaria

Colegiada número 4370

JUANA CRISTINA SANCHEZ TOSCANO
Abogada y Notaria



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 12 de febrero de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante MÓNICA ELVIRA MARROQUÍN Y MARROQUÍN, titulado EXAMEN JURÍDICO DEL ARTÍCULO 281 DEL CÓDIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO EN CUANTO A LA INEFICACIA EN LA APLICACIÓN Y SUS EFECTOS. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/iyr.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'BAMO/iyr.' with a stylized flourish.

Lic. Avidán Ortiz Okellana
DECANO

A large, stylized handwritten signature in black ink, likely belonging to the Dean, Lic. Avidán Ortiz Okellana.



Rosario A handwritten signature in black ink, likely belonging to the Secretary, Rosario.



DEDICATORIA

- A DIOS:** Gracias te doy omnipotente señor por haber alcanzado este triunfo y siempre estas allí cuando te necesito.
- A TI VIRGEN MARIA:** Madre amorosa, que siempre me escuchas
- A MI MADRE:** Miriam Consuelo Marroquín y Marroquín ejemplo de mujer luchadora, gracias por el apoyo incondicional y haberme ayudado cuando más lo necesitaba.
- A MIS ABUELITOS:** Humberto Marroquín y Virginia de Marroquín
(Q.E.P.D.)
- A TI MAMITA VIRGINIA:** Como hubiera querido sentir tu abrazo en este momento tan especial para mí, aunque sé que me estás viendo, nuestro sueño al que siempre me apoyaste se hizo realidad, descansa en paz, te dedico este triunfo.
- A MIS HERMANOS:** Juan Carlos, Virginia Dalila y Dagoberto con mucho cariño y gracias por el apoyo que en algún momento me brindaron.
- A MI ESPOSO:** Por su amor, comprensión y apoyo incondicional.



A MIS HIJAS:

Mónica Virginia y Emily Fernanda Divas Marroquín, porque este triunfo sea ejemplo a seguir, y que sepan que las amo.

A MIS TIOS:
(Q.E.P.D)

Miguel Ángel, Francisco, Carlos David, Luis Alfonso, Enma Alicia, Rosa Etelvina, y Aroldo con mucho cariño, y muy en especial al Dr. Arnoldo Marroquín y su Esposa por su apoyo y consejos gracias.

A MIS PRIMOS:

Con cariño especial

A MIS SOBRINOS:

Pablo Andrés, Juan Miguel, Lorenzo Antonio, Humberto Antonio, María Inés, Luisa Fernanda y Karlita, porque este triunfo sea ejemplo a seguir y que toda meta se alcanza.

A MI SUEGRA:

Adela Canuz Toscano, por su ayuda y su apoyo.

A MIS CUÑADOS (AS)

En especial a Jhonny Williams Flores Lima, con mucho cariño.

A MIS AMIGOS Y (AS):

Lic. Luis Fernando González Toscano, Licda. Jilda Martínez Ruano, Karen Méndez, Idanea Barrios, gracias por demostrarme siempre su gran amistad.

A:

Usted que me acompaña en este momento.



A:

La facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

A:

La tricentenaria UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA gracias por haberme albergado durante los años de estudio y es un orgullo ser egresada, de esta casa de estudios.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.	i

CAPÍTULO I

1. El trabajo.	1
1.1. Historia del trabajo.	2
1.2. Época antigua.	4
1.3. Edad Media.	14
1.4. Época moderna.	16

CAPÍTULO II

2. El derecho de trabajo.	23
2.1. Conceptos del derecho laboral.	25
2.2. Aspectos históricos del derecho laboral.	27
2.3. Regulación del derecho laboral en Guatemala.	35
2.4. Principios que informan al derecho laboral.	36

CAPÍTULO III

3. Elementos personales, materiales y legales del derecho laboral.	45
3.1. El trabajador.	45
3.2. El patrono.	46
3.3. Relación laboral.	47
3.4. Contrato de trabajo.	48
3.5. Salario.	52
3.6. Aspectos legales.	55



Pág.

CAPÍTULO IV

4. Estudio del Artículo 281 del Código de Trabajo guatemalteco.	65
4.1. Antecedentes.	67
4.2. La Inspección General de Trabajo.	69
4.3. Funciones de la Inspección General de Trabajo.	74
4.4. La ineficacia en las funciones de la Inspección General de Trabajo.	79
CONCLUSIONES.	89
RECOMENDACIONES.	91
BIBLIOGRAFÍA.	93



INTRODUCCIÓN

Dentro del contexto laboral que vive Guatemala, especial importancia posee lo relacionado con el trabajo, la forma de dirimir los conflictos, la acción de los juzgados de trabajo, las instituciones administrativas, particularmente la Inspección General de Trabajo.

El Código de Trabajo de Guatemala regula lo relacionado con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de cuya organización administrativa se encuentra la Inspección General de Trabajo.

Bajo dicha regulación se establece toda una serie de enunciados que expresan las funciones que por mandato legal le corresponden a la Inspección General de Trabajo, entre las cuales se puede mencionar: el velar por el cumplimiento de las leyes, reglamentos y convenios en materia laboral y previsión social; así como los aspectos relacionados con el examen de libros de salarios y planillas; las condiciones de higiene y seguridad en los centros de trabajo, la previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; la intervención en los diferentes conflictos que surjan entre patronos y trabajadores con el objeto de lograr la conciliación extrajudicial; así como documentar a través de actas los distintos aspectos que se susciten en el desarrollo de sus funciones.

Desafortunadamente la Inspección General de Trabajo no realiza de forma adecuada sus funciones, lo cual repercute de manera negativa en la correcta administración de las relaciones obrero patronales, y violenta derechos laborales consagrados en la Constitución Política de la República, en tratados internacionales en materia laboral, así como lo estatuido en las normas de carácter ordinario, particularmente el Decreto 1441.



En dicho contexto, se formula el estudio del Artículo 281 del Código de Trabajo guatemalteco, con el objeto de establecer la eficacia del actuar de la Inspección General de Trabajo.

Los supuestos que han servido de base para la realización del trabajo de tesis, se apoyan en las funciones que corresponden a la Inspección General de Trabajo, y la forma en que las materializa.

Para el desarrollo del trabajo, la metodología empleada incluyó los métodos analítico y sintético, para establecer de manera particularizada cada uno de los temas que comprenden la investigación, así como los sub-temas, de acuerdo a la estructura final del estudio. Los métodos descritos fueron apoyados por las técnicas de: fichas bibliográficas, fichas de resumen, y la investigación documental.

La hipótesis formulada se comprobó, en el sentido que la Inspección General de Trabajo a través de sus inspectores y trabajadores sociales, no cumple con las atribuciones que le corresponden, las cuales se encuentran reguladas en el Artículo 281 del Código de Trabajo guatemalteco. Esta inobservancia produce que dicha norma laboral constituya derecho positivo, vigente e ineficaz, situación que se traduce en una manifiesta y constante vulneración a las normas de trabajo.

La estructura del trabajo, se divide en cuatro capítulos distribuidos de la forma siguiente: en el capítulo primero se desarrolla el tema del trabajo; en el segundo, se aborda el tema del derecho de trabajo; en el tercero, se realiza el análisis de los elementos personales, materiales y legales del derecho laboral; y, en el cuarto se estudia el tema central de la investigación, es decir, el Artículo 281 del Código de Trabajo guatemalteco, y la ineficacia de la actividad de la Inspección General de Trabajo.



CAPÍTULO I

1. El trabajo

En el presente trabajo de investigación, el punto central gira en torno a lo que es el aspecto adjetivo del derecho de trabajo, base fundamental para dirimir las controversias que se generan con ocasión de una relación obrero-patronal.

Precisamente, por el origen de dichas controversias, es fundamental abordar el desarrollo del tema desde la perspectiva de las fuentes históricas del trabajo, las cuales constituyen la esencia que determina el derecho de trabajo propiamente dicho, como una rama de las ciencias jurídicas, dentro de la cual existe la Inspección General de Trabajo, con cada una de las funciones que la ley le concede.

Bajo ese orden de ideas, analizar los aspectos históricos del trabajo, facilita la comprensión del derecho de trabajo, en el aspecto sustantivo, en el adjetivo y a nivel administrativo, en concreto, lo relacionado con la Inspección General de Trabajo; así como cada una de las categorías principales que conforman esta rama del derecho público.

Dada la extensión del tema de la historia del trabajo, solamente se hará mención de las principales etapas a lo largo de su desarrollo, para estar en condiciones de una mejor comprensión del origen del derecho de trabajo, y cada una de sus instituciones.

Por ello, en primer término se analizarán los aspectos relacionados con la prehistoria, la evolución de los distintos elementos de los cuales se valió el hombre para poder desarrollar una actividad coordinada y metódica que le permitió transformar y desarrollar su entorno; pasando por los aspectos históricos propiamente dichos, hasta la conformación del trabajo tal como se conoce en la actualidad.

1.1. Historia del trabajo

Existe una etapa anterior a la historia, la denominada prehistoria; se cree que los primeros metales se descubrieron en Tailandia, alrededor del año 4500 a. de C., usándose en general como elemento decorativo o para la elaboración de armas. El hierro aparece en Oriente próximo, donde empieza a usarse hacia el Siglo XIII a. de C., sustituyendo al bronce y dando lugar a la Edad de Hierro.

Sobre el 5500 a. de C., se empiezan a utilizar el arado y la azada, que ayudan en gran manera a la precaria agricultura.

Alrededor de 3500 años a. de C., se descubre la rueda en Mesopotamia, sustituyendo el carro con ruedas al tradicional trineo. Más adelante se introduce la rueda con radios. La economía de trueque se realizaba por medio del intercambio de objetos, animales, pieles, servicios y dura hasta la aparición de la moneda.

En la Edad Antigua, aparece la escritura, y se da inicio a lo que se denomina historia. Los primeros escritos que se conocen datan de 3000 años a. de C., y corresponden a

los sumerios; se empiezan a construir grandes templos, -las pirámides de Gizeh, en Egipto-. También aparecen las primeras monedas acuñadas con carácter oficial, y se da el surgimiento de la balanza, utilizada por primera vez por los egipcios alrededor de 2500 años a. de C.

La historia del trabajo ha venido configurándose a lo largo de varios siglos y ésta en su evolución ha marcado el surgimiento del derecho de trabajo o derecho laboral, tema que será desarrollado más adelante. Por ahora cabe mencionar que la idea de trabajo ha sido una constante en el desarrollo de la humanidad, por lo cual no podría concebirse al hombre alejado del trabajo; claro está, un trabajo propiamente dicho, no como se concibe hoy en día, el cual es remunerado y regulado por distintos ordenamientos jurídicos.

Hecha esta salvedad, prácticamente todo el acontecer de la actividad productiva de la humanidad, anterior a la Revolución Industrial, aunque sin duda antes de ella se produjeron formas de explotación humana, como por ejemplo la esclavitud y la servidumbre.

Así, puede mencionarse la etapa del consumismo primitivo, el hombre habitaba en los bosques, bajo la protección y dependencia natural, para vivir dependía de los productos que le brindaba la naturaleza; vivía a expensas de los recursos naturales, sin capacidad para poder transformar su entorno.

Posteriormente, el hombre inventó un medio para comunicarse y con ello la transformación de su entorno, fabricando artefactos que le permitieron cazar, pescar, recolectar frutos.

Se puede mencionar que estas actividades realizadas por el hombre, constituyeron una incipiente forma de trabajo con características comunales, aunque con una mínima división de lo que podría empezarse a denominar trabajo. Se dio la domesticación de animales y la cría de ganado, así como el cultivo de plantas para recolectar los frutos, los cuales constituían gran parte del sustento.

La economía se basaba principalmente en la caza, la pesca y recolección, se produjo un importante cambio climático debido al aumento de las temperaturas, por lo cual la dieta alimenticia cambió y con ello los medios y esfuerzo empleado. A medida que el hombre fue capaz de dominar su entorno y aprovecharse de él, también fue logrando importantes mejoras en su actividad productiva; conoció los metales y logró la capacidad de fundirlos, también dio un importante paso con la invención de la escritura. Lentamente se fue dando una substitución de la caza por la agricultura, también surgen las artesanías y la domesticación de los animales y como consecuencia directa de lo antes descrito, surge una mayor fuerza de la división del trabajo.

1.2. Época antigua

“Mesopotamia fue sin duda cuna de todas las civilizaciones, éste territorio estaba todavía desierto en el quinto milenio antes de Cristo, cuando empezó a ser ocupado

por comunidades campesinas evolucionadas que se expansionaban hacia el norte. Sus primeras instalaciones fueron aldeas de pescadores a las que sucedieron establecimientos agrícolas establecidos sobre las orillas del Tigris y el Eufrates, lagos y canales abiertos por los primeros habitantes. Las cosechas dependía del arte de la conservación del agua, puesto que era tierra de escasas lluvias; un país propio para cultivo de los dátiles, de la cebada, del trigo y del sésamo.”¹

La vegetación se fue enriqueciendo, aparecen en estado salvaje el trigo, el cereal y la cebada, volviéndose más provechosa la recolección, además de la pesca marítima y fluvial.

Debido a esto, se produce una lógica adaptación de los utensilios de uso cotidiano, destacando los arpones de asta y, en general, todo lo relacionado con los nuevos procedimientos para proveerse el sustento.

El hombre empieza a seleccionar aquellas especies animales y vegetales favoreciendo la producción de los que les proporcionaban una mejor calidad o conveniencia a sus necesidades.

Surgen actividades como la preparación de la siembra, la invención de instrumentos para facilitar la labranza y la ganadería, la apertura de canales para la irrigación, el ensayo de abono para los vegetales, el control sobre los pastos, la invención del establo, con lo cual se empiezan a configurar las futuras ciudades.

¹ Salvat, **La enciclopedia**. Pág. 1234

En cuanto a la industria se observa la sustitución de la antigua técnica del tallado por percusión por el de pulimentación; surge la cerámica, sustituyendo a la cestería en sus funciones de recipiente para transporte y almacenamiento.

La invención del barro cocido o adobe proporcionó un material constructivo fácil y relativamente sólido; la economía productora de alimentos proporcionaba seguridad a la población, y la acumulación de sobrantes y el incremento de la población favorecieron el inicio de un comercio rudimentario.

La agricultura y la ganadería pueden ser consideradas entre las principales actividades denominadas como trabajo, lo cual proveyó al hombre de alimentos, estabilidad y seguridad; la propiedad de la tierra trabajada empezó a considerarse una cuestión de importancia social. La propiedad de la tierra podía ser tanto familiar como de la comunidad.

La economía productora determinó un notable aumento de la población y acentuó la división de tareas entre el hombre y la mujer.

La agricultura y la ganadería se habían mostrado como una fuente de riqueza estable que había que programar, atender, conservar y proteger. Debido a esto surge la necesidad de protección frente a otros grupos, apareciendo la figura del guerrero.

El hombre se especializó en las tareas de defensa y en actividades de ejercicio, mientras que la mujer empezó a desempeñar un papel fundamental en el núcleo familiar

y con funciones de carácter auxiliar en las labores agrícolas, cuidado del ganado, tejido, conservación de alimentos, producción de cerámica, etc.

Como se puede apreciar de lo antes descrito, la diversificación de las labores paulatinamente fue en ascenso y, la mayoría de las actividades empezó a formalizarse como trabajo y por consiguiente con algún grado de especialización.

En este contexto surge la metalurgia del cobre, que ayuda a conseguir la elaboración de instrumentos de mayor dureza y duración y, surge una nueva especialización, la de los forjadores, además de los oficios ya existentes como los de cazadores, pescadores, agricultores, ganaderos, pastores, alfareros y guerreros.

“En el orden político se muestra una evolución de las ciudades sumerias por el predominio del poder civil sobre el poder religioso, en un principio confundidos. La actividad laboral es en la antigua Mesopotamia predominantemente agrícola, aunque sus formas de explotación asuman la forma de empresas que son granja y manufacturación a la vez. Abundaban los oficios de panaderos, carniceros, zurradores, carpinteros, herreros, orfebres, lapidarios. Era una sociedad en la cual la propiedad privada estaba fuertemente establecida, las tierras se explotaban de diferentes maneras, bien por colonos, mediante una renta anual o mediante prestatarios militares o civiles.”²

² **Ibid.** Pág. 1345

Mesopotamia fue la primera cultura urbana, que comprendía un gran número de pueblos o ciudades-Estado, la actividad administrativa se organizaba en torno al palacio donde residía el monarca. Poseía una burocracia muy bien organizada. Existía multiplicidad de oficios fruto de los avances técnicos en agricultura y minería. Consiguieron un gran dominio de la producción cesterá y alfarera. La ausencia de canteras propicio un desarrollo en la calidad del barro como sustituto de la piedra en la construcción.

La esclavitud tenía menor importancia como recurso económico en Mesopotamia que en Egipto, debido a la posibilidad de escapar a una ciudad próxima y pedir asilo, por consiguiente la esclavitud tenía un carácter más humano, por así denominarlo.

“Aparece la institución del servicio feudal que implica una concesión de bienes inmobiliarios hecha a título hereditario por el poder público a un individuo a cambio de una obligación de servicios personales; el trabajo de esclavos era de uso frecuente. El comercio alcanza amplios desarrollos, regulados inclusive en el Código de Hammurabi. Para la realización de grandes obras reales se prefería el empleo de enemigos vencidos y esclavos públicos; existían clases sociales con mano de obra servil, tejedores al servicio de un amo cuya esclavitud estaba desprovista de derechos. La existencia de clases no se reflejaba en otra cosa que la concepción de una oposición entre ricos y pobres, no en la lucha de clases, de ahí que la forma de reaccionar frente a la explotación era la huida de los trabajadores.”³

³ **Ibid**, Pág. 1350

En el mundo antiguo y en las comunidades primitivas no existía un término como el de trabajo, con el cual hoy se conoce las diversas actividades asalariadas y no asalariadas.

Se puede mencionar sociedades milenarias en las cuales se va configurando la denominación de trabajo, hasta concebirse como hoy.

Un ejemplo de ello fue Egipto; su actividad principal era la agricultura; durante tres mil años se usó el mismo tipo de arado. También se dio la cría de ganado y un cúmulo de animales domésticos, perros, asnos, bueyes, vacas, ovejas, cabras, cerdos, gacelas, etc.; el caballo introducido en la etapa del Imperio Nuevo, se utilizaba como animal de tiro no para montarlo. Los corrales estaban llenos de patos, ocas y pichones y se hacía, inclusive la cría doméstica de grullas.

Había talleres artesanales en las ciudades que no eran sino grandes pueblos rurales. Las actividades de cerámica, carpintería, cestería, preparación de cerveza, carnicería. Dos de las actividades donde los trabajadores recibían un trato pésimo eran la minería y en las canteras. En los talleres reales se producía la mejor artesanía como estatuas de piedra y de madera, y también toda clase de armas y carros de guerra; también se manejaban los metales, como el oro, plata y bronce.

Por lo general, los salarios se pagaban en especie mediante la entrega de productos de consumo o de uso, cuyo valor adquisitivo resultaba muy difícil de determinar.

A partir del año 1065 a. de C., se inicia un proceso de fragmentación de la unidad territorial como consecuencia del debilitamiento político, que culmina en el año 332 a. de C., con la conquista de Alejandro Magno.

La economía de Egipto se basaba en la explotación agrícola, la cual dependía de la crecida anual y periódica del río Nilo, con lo cual se generaba territorio fértil para el cultivo y, con ello se cubrían las necesidades de subsistencia, por lo cual la mayor parte del trabajo se enfocaba en la agricultura. Se desarrollaron ampliamente las técnicas de irrigación y de navegación, además del comercio.

Otra de las sociedades antiguas donde empezó a desarrollarse el trabajo fue en Grecia, y una de sus primeras facetas constituyó la economía básicamente agrícola, construcción de palacios, así como el fomento de las ciencias y las artes.

Se da el inicio de la cerámica pintada, vasos de piedra, estatuas de mármol, la cerámica policromada, metalurgia, joyería, escritura jeroglífica.

Posteriormente, en la época clásica se da una etapa de poderío económico, con una enorme cantidad de esclavos, producto de las guerras; y así los prisioneros eran puestos a trabajar como zapateros, burreros, campesinos, fabricantes de sandalias.

En el mundo griego se juzgaba que la calificación y la distinción entre actividades era algo esencial. Aristóteles distinguía entre actividades libres y serviles y rechazaba



éstas últimas porque inutilizaban el cuerpo, al alma y a la inteligencia para el uso la práctica de la virtud, comparaba el trabajo que se hace para otros y criticaba con energía la actividad que solamente tenía como objeto la obtención del dinero. Consideraba que la finalidad de la actividad tenía extrema importancia, pero dicho fin no se podía restringir a la utilidad de la actividades. Aristóteles entendía que las actividades son útiles, leer, escribir; pero las actividades no siempre debían perseguir la utilidad.

En Grecia se estableció una diferencia radical entre dos esferas de la actividad: la relacionada con el mundo común y la relativa a la conservación de la vida; la política, no concebida como una profesión de especialistas, como se hace en la actualidad.

Las actividades del mundo de lo común o de la polis constituían el ámbito de la libertad y la necesidad, mientras que las tareas dirigidas a la conservación de la vida, que contribuían al desarrollo de la comunidad familiar, conformaban el ámbito de la necesidad. Era preciso que un determinado sector de la sociedad ejerciera éstas últimas funciones, predominantemente los esclavos, para que otro sector, el de los hombres libres, pudiera dedicarse a las actividades realmente estimadas.

También Roma fue una de las principales sociedades, que configuró una organización del trabajo, la aportación fundamental de Roma a la organización del trabajo, más allá de su trascendencia política, militar, jurídica y artística, se encuentra en la organización de los colegios de artesanos.

Los ciudadanos libres se dedicaban a las labores de tipo literaria, filosófica, política, mientras que el trabajo convencional recaía siempre en los esclavos.

La formula económica era la talasocracia, es decir, la economía basada en el dominio comercial de los mares o hegemonía marítima, para lo que era necesario ser una gran potencia naval y poseer enclaves estratégicos.

Debido a las ganancias del comercio como principal forma de trabajo, surge una burguesía o clase media nutrida de prestamistas, comerciantes, artesanos, acomodados; y en consecuencia surgen crecientes revueltas laborales.

El Estado se convirtió en explotador directo de la tierra a través de los siervos públicos, y con ello los pequeños propietarios se arruinaban progresivamente, también como consecuencia de las leyes agrarias.

El reparto controlado de la tierra para evitar que se acumularan grandes capitales y, la dotación a los veteranos de guerra de lotes de tierra para estimular el reclutamiento de soldados. Se emitieron las Leyes Frumentarias, diezmo de los beneficios de las tierras de Asia, arrendamiento de tierras públicas e impuesto de aduanas.

En la organización del trabajo se dio una escasa calificación; las minas constituían la verdadera riqueza de Roma, los yacimientos más importantes eran de cobre y hierro, se concedía prioridad a la extracción sobre la manufactura y, la materia prima era vendida a los talleres artesanos.

Los trabajos en arcilla se concentraban en la alfarería y, el desarrollo industrial creció en paralelo al del transporte por tierra y la navegación. Por lo general los esclavos eran utilizados como trabajadores domésticos, en oficios urbanos y en el campo, en la marina y el transporte.

En Roma se dieron las primeras formas de asociación laboral. Heitarias: primeras formas de asociaciones de trabajadores en el mundo antiguo. Eran agrupaciones de artesanos de un mismo sector y de comerciantes con intereses comunes.

Se organizaban por barrios dentro de la ciudad. No tenían carácter estable y sólo se reunían para tomar decisiones concretas que afectaran a la totalidad del grupo.

Los Collegias: Eran asociaciones corporativas de trabajadores libres de los diferentes oficios existentes. Se constituyeron en organismos de ayuda mutua; su origen tenía una finalidad religiosa organizando el culto de las divinidades protectoras del oficio. Tenían un carácter estable ya que contaban con un local común de reuniones.

Durante la República fueron abolidos y restablecidos sucesivamente cada vez que se detectaba en ellos un peligro potencial para los intereses económicos de las autoridades estatales.

Ya en la época imperial se les dotó de un tratamiento jurídico propio, y el Estado basó en ellos la seguridad de los suministros, la eficacia de los encargos.



1.3. Edad Media

Posteriormente al desarrollo de éstas sociedades, se da la Edad Media, en la cual transcurre un periodo de economía cerrada, se produce un decaimiento de la vida urbana en beneficio de un incremento de la actividad campesina, el comercio exterior se esconde ante las amenazas árabes.

Se dio la generalización del sistema de trabajo atendiendo a la vinculación entre personas y con respecto a la tierra, ya sea por esclavitud, servidumbre o colonato.

Junto al renacer de las ciudades surge un nuevo tipo de actividades que se organiza entorno a los oficios artesanales, agrupándose en grupos profesionales o gremios; empezó el auge y expansión de los gremios en las ciudades, aunque la vida rural siguió siendo la forma más extendida de subsistencia.

La dependencia de los trabajadores con respecto al clero y a la nobleza, era doble; de auxilio militar y de subordinación laboral. El señor feudal era el propietario de los medios de producción así como de una parte convenida de los productos resultantes.

Entre los tipos de vinculación laboral, se pueden mencionar los siguientes: colonato, servidumbre y la esclavitud.



El colonato: el colono era un hombre libre, pobre y desprotegido a quien el señor feudal cedía en usufructo una determinada cantidad de su tierra, la cual recibía el nombre de Manso; a cambio, debía entregar una parte de la producción.

La servidumbre: era una forma de esclavitud, donde el siervo o vasallo estaba vinculado laboralmente al señor feudal, tenía personalidad jurídica y el reconocimiento de algunos derechos.

La esclavitud: se dio en menor medida, pero siguió utilizándose en la Edad Media; la esclavitud mantenía el esquema jurídico definido en el mundo clásico, los esclavos por lo general eran extranjeros y racialmente diferentes.

En cuanto al trabajo de la agricultura, se mantenía un sistema de cultivo primitivo y una limitación de especies cultivables. La agricultura era de subsistencia, sujeta a las eventualidades del clima y la guerra, lo cual generaba que el intercambio comercial solamente se realizara entre las aldeas del feudo.

La ganadería era el complemento de la agricultura, excepto en las zonas donde el suelo era pobre; hubo avances en la agricultura como el molino hidráulico, arado con ruedas, instrumentos de labranza hechos de hierro.

Después del Siglo X aparecen las asociaciones de mercaderes, artesanos, en la cual se dio una estrecha relación para proteger ante todo los intereses y la alianza en el trabajo.

En la Época Medieval desde la perspectiva cristiana se da una inclinación a justificar el trabajo, pero no a verlo como algo valioso; los pensadores cristianos hacían referencia al principio paulino quien no trabaja no debe comer, pero entendían que el trabajo era un deber. Se justificaba el trabajo por la maldición bíblica y por la necesidad de evitar el ocio.

1.4. Época Moderna

Con el pasar de los siglos, se da el Renacimiento; asimismo, el descubrimiento de una nueva energía, diferente a la humana, de la animal o del agua, la energía del vapor, gracias al ingenio de James Watt -1736 a 1819-, produjo la transformación total de las relaciones de producción. A partir de este momento los gremios cedieron frente a la presencia de las empresas que, además superaron el problema de la iluminación y con ello aumentó excesivamente el tiempo de trabajo.

Con el pensamiento moderno nace una concepción muy diferente del trabajo. En primer lugar, aparece como una actividad abstracta, indiferenciada. No hay actividades libres y serviles, todo es trabajo y como tal se hace acreedor de la misma valoración.

En la literatura sobre el desarrollo del capitalismo se encuentran dos explicaciones de la actividad del trabajo. Según Carlos Marx, el trabajo se convierte en valor de cambio, la visión del trabajo como actividad fundamental homogénea, no diferenciada, tenía también consecuencias prácticas, enmascaraba la diferencia entre trabajo penoso y satisfactorio, y entre trabajo manual y el trabajo intelectual; se justifica la desigualdad



como necesidad técnica debido a la división del trabajo, y por último, encubría el hecho de que el trabajo es un elemento discriminador por excelencia debido al diverso estatus de vida que proporciona según el lugar que ocupan los individuos en la producción.

Sin embargo, esta concepción del trabajo ha venido coexistiendo con una cierta jerarquización, al margen de su consideración moral basada en criterios económicos, justificados en buena medida por los teóricos de la ciencia económica. Desde esta perspectiva, los niveles más altos de la escala corresponden al trabajo productor de plusvalía, denominado trabajo productivo, al que se intercambia por dinero a través del comercio o del salario.

“El pensamiento moderno mitificó la idea del trabajo, la literatura de los grandes pensadores de la época contribuyó a esa mutación proporcionando argumentos a favor de su fundamentación. Para Jhon Locke el trabajo era la fuente de la propiedad; según él, Dios ofreció el mundo a los seres humanos y cada hombre era libre de apropiarse de aquello que fuera capaz de transformar con sus manos. Para Adam Smith el trabajo era la fuente de toda riqueza. Una nueva perspectiva teológica del trabajo favoreció también su mitificación, comenzó a ser visto no como un castigo divino o simplemente como un deber, sino como el mejor medio de realización humana.

El trabajo adquirió nuevos significados: a) un sentido cósmico, según el cual el ser humano completaba la obra que Dios le entregó para que la embelleciera y la perfeccionara; b) un sentido personal, por ser el mejor medio para que el individuo,



que nace libre y necesitado encontrara su perfección; c) un sentido social, en la medida en que el trabajo era el factor decisivo en la creación de la sociedad y el impulso del progreso.”⁴

“La exaltación del trabajo en el momento del desarrollo industrial era compartida por muchos sectores sociales. A finales del Siglo XIX Paul Lafargue, si bien culpaba a la moral burguesa y cristiana de haber inculcado a la sociedad el amor al trabajo, reconocía en las clases trabajadoras una pasión amorosa por el mismo. En la consideración de Carlos Marx sobre el trabajo, se percibe una visión positiva del mismo en cuanto a la actividad potencial, fuente de toda productividad y expresión de la misma humanidad del hombre, no como existía en la realidad. Criticó el trabajo en la sociedad capitalista como actividad enajenada, y señaló los efectos perniciosos de la división del trabajo en la ideología alemana. Consideró que la supresión del trabajo debía ser uno de los objetivos fundamentales del comunismo; de hecho en la crítica al Programa del Partido Obrero alemán, refiriéndose a la fase superior de la sociedad comunista, señaló que la subordinación esclavizada de los individuos a la división del trabajo habrá desaparecido y la oposición entre el trabajo manual y el intelectual.”⁵

“Sin embargo, para Marx, el desarrollo de la productividad ligada a la división del trabajo era una precondition para la sociedad comunista y, al mismo tiempo, muchos de los males de la sociedad capitalista guardaban relación con la división del trabajo.”⁶

⁴ **Ibid.** Pág. 2345

⁵ Visor, **Diccionario enciclopédico.** Pág. 234

⁶ **Ibid.** Pág. 235

“El enaltecimiento del trabajo llevó consigo el menosprecio de otros tipos de actividades y una nueva concepción del tiempo. Se juzgaba que el tiempo era valioso desde el momento en el que estaba dedicado a la producción y al trabajo. Ocuparlo con otras actividades era perder el tiempo. Desde las primeras décadas del desarrollo industrial dedicar tiempo al ocio fue sinónimo de degradación. Las palabras de Benjamín Franklin -el tiempo es oro-, ilustran el espíritu de la época al respecto.

La primera modalidad reúne dos características: a) es más comprensible desde un punto de vista humano; b) establece una distinción menor entre el trabajo y la vida. Las relaciones sociales y el trabajo están mezcladas, la jornada de trabajo se alarga o contrae de acuerdo con las labores necesarias, y no hay conflicto entre el trabajo y el pasar del tiempo. En la segunda modalidad los empresarios calculan sus expectativas sobre el trabajo contratado en jornadas, por ejemplo: cuanto cereal podía segar un hombre en una jornada. El patrón dispone del tiempo de su mano de obra y debe evitar que se malgaste. No es el que hacer el que domina sino el valor del tiempo al ser reducido a dinero. El tiempo se convirtió así en moneda, no es de extrañar que esta nueva evaluación del tiempo llevara progresivamente a una reducción del número de fiestas del calendario.”⁷

“El trabajo se convirtió, por otra parte, en el lugar privilegiado de creación de solidaridad de las clases trabajadoras, pero al mismo tiempo otros factores de sociabilidad fueron desestimados, los lazos comunitarios, las identidades colectivas no basadas en el trabajo. El pensamiento moderno inventó al individuo y a partir de

⁷ **Ibid.** Pág. 456

esta creación se vio en la necesidad de explicar la construcción de la sociedad. Lo hizo mediante los modelos contractualistas de Locke, Hobbes o de Rouseau, pero también a través del artificio conforme al cual la división del trabajo y el comercio juegan un papel fundamental en la formación y estructuración de la sociedad.”⁸

“La era moderna incorporó a la consideración del trabajo muy pocos aspectos positivos, sin embargo, en el curso de la misma el trabajo alcanzó una trascendencia en la conformación de la sociedad como nunca tuvo en épocas anteriores. La crisis económica actual, sin embargo, exige la puesta en cuestión de una buena parte de las ideas heredadas sobre el trabajo. La Edad Moderna, trajo consigo la glorificación teórica del trabajo cuya consecuencia ha sido la transformación de toda la sociedad en una sociedad de trabajo. Por lo tanto, la realización del deseo, al igual que sucede en las fantasías, llega un momento en el que sólo puede ser contraproducente, puesto que se trata de una sociedad de trabajadores que está a punto de ser liberada de las trabas del trabajo y dicha sociedad desconoce esas otras actividades más elevadas y significativas por cuya causa merecería ganarse la libertad.”⁹

Los anteriores rasgos del trabajo, su historia y sistematización, de alguna manera se encuentran presentes en la actualidad, algunas características han sufrido alguna modificación, pero no como para cambiar el hecho de que la mayor parte del tiempo se dedica al trabajo.

⁸ **Ibid.** Pág. 460

⁹ Arendt, Ana, **El trabajo en la era moderna.** Pág. 345



De esta sucinta relación de la historia del trabajo, se pueden considerar las distintas etapas por las que ha transitado la evolución del trabajo.

Cabe mencionar, que esta relación histórica se ha descrito con el fin de dar consistencia a la estructura de los temas siguientes, y para una mejor comprensión de lo que es el derecho de trabajo y cada una de sus instituciones.



CAPÍTULO II

2. El derecho de trabajo

Como punto elemental en la configuración del esquema teórico de la investigación, conviene llevar a cabo el estudio del derecho de trabajo, para establecer las directrices que enmarcan el contenido central de la investigación.

Así, en el ámbito del derecho laboral especiales situaciones convergen, las cuales generan en la mayoría de casos controversias. Las normas del derecho sustantivo de trabajo reglan las relaciones obrero-patronales, estableciendo toda una serie de enunciados de observancia obligatoria. Asimismo, se configura la intervención de la Inspección General de Trabajo, para ejercer las funciones que por ley le han sido asignadas.

De acuerdo al ordenamiento jurídico guatemalteco, es el Código de Trabajo el que regula dichas funciones, pero siempre debe atenderse a lo preceptuado en la Constitución Política de la República de Guatemala y los tratados y convenios internacionales en materia de trabajo, toda vez éstos hayan sido aceptados y ratificados por el Estado de Guatemala.

Cuando surgen las controversias en la relación de trabajo, éstas deben ser dirimidas ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, y es aquí donde juega un papel preponderante la intervención de la Inspección General de Trabajo.

En lo que respecta al derecho de trabajo, cabe mencionar que en Guatemala, en un mismo cuerpo legal se encuentra desarrollada tanto la parte sustantiva como la adjetiva, pero ello no obsta para accionar ante los tribunales de justicia, puesto que se cuenta con un proceso ordinario laboral con cada una de sus etapas bien definidas, así como los recursos procesales.

Precisamente dentro de la integración de las normas jurídicas, el Artículo 15 del Código de Trabajo establece: “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo a los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes del derecho común.”

Fijados los conceptos esenciales sobre los cuales versa el presente estudio, es necesario establecer las referencias y generalidades del derecho de trabajo, lo cual servirá como fundamento para la comprensión y estudio del tema.

Así, el derecho de trabajo con el transcurso del tiempo ha ido tomando cierta dirección, hasta consolidarse en el campo de las ciencias jurídicas, tanto a nivel constitucional, ordinario y reglamentario.

De esa cuenta, empezó a ser regulado en las principales legislaciones del mundo, hasta lograr su universalización y afianzamiento, a través de normas jurídicas de carácter internacional.



Esa evolución también se hizo presente en el ordenamiento jurídico guatemalteco y se dieron las primeras normas jurídicas propias del derecho laboral, desvinculándolo del derecho civil, hasta concedérsele su autonomía y regulación propia.

De tal forma que la problemática y desafíos que se han suscitado en torno al derecho laboral, no han sido ajenos al ámbito nacional, aunque sin alcanzar los niveles de positividad deseados en la legislación guatemalteca.

En ese orden de ideas, se analizará la evolución del derecho laboral, tanto a nivel internacional, como la configuración en el ordenamiento jurídico interno. Asimismo, se establecerá el marco conceptual, para facilitar la comprensión del tema central de la investigación.

2.1. Conceptos del derecho laboral

De acuerdo a lo que la doctrina establece, se puede mencionar las definiciones siguientes:

“Preferentemente llamado por algunos autores derecho laboral, es, en la minuciosa definición de Cabanellas, el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre los trabajadores y empresarios, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.

Además comprende el derecho del trabajo, garantía contra el paro, escuelas de aprendizaje, agencias de colocaciones, determinación de las causas de despido e indemnización por despido injustificado.

Derecho en el trabajo, reglamentación de sus condiciones, leyes protectoras de los trabajadores, leyes de fábrica, jornada, horas extraordinarias, higiene y seguridad, el derecho de trabajo, salario, contrato de trabajo, limitación de la libertad contractual, relación de trabajo.

Derecho después del trabajo, previsión social, jubilaciones y pensiones, vacaciones pagadas, descanso semanal, empleo del tiempo libre, reparación de accidentes y enfermedades profesionales. Derecho colectivo del trabajo, sindicatos profesionales, convenios colectivos de condiciones de trabajo, conflictos y conciliación y arbitraje.”¹⁰

“Conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio entre los factores en juego mediante la realización de la justicia social.”¹¹

“El Derecho de trabajo en su acepción de rama jurídica, puede definirse como el conjunto de normas que estructuran el trabajo subordinado y que regulan, ordenando

¹⁰ Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 345

¹¹ De la Cueva, Mario, **El nuevo derecho mexicano de trabajo**. Pág. 140

hacia la justicia social, armónicamente las relaciones derivadas a su prestación y la proporcional distribución de los beneficios alcanzados por su desarrollo.”¹²

2.2. Aspectos históricos del derecho laboral

El autor Luís Fernández al abordar el tema del derecho laboral establece: “Se da una época anterior al surgimiento del derecho laboral, en dicha etapa cabe destacar el funcionamiento de los gremios. Eran entidades que variaban según la localidad y el momento, pero que tenían en común las características de mutualista y monopolista.

Mutualista, en tanto se procuraba el bienestar y la asistencia entre todos sus miembros; constituía una especie de seguro de accidentes y aún de vida; en caso de desgracia los compañeros acudían en ayuda del afectado y adicionalmente acostumbraban un fondo comunal destinado a emergencias de sus miembros.

En cuanto al monopolio, los gremios dejaron marcada su impronta en la forma en que se reguló la actividad económica por varios siglos. Cada gremio era el único titular de su respectiva actividad con exclusión legal, de cualquier otro interesado. Cualquier persona que quisiera desarrollar un arte u oficio, debía pasar necesariamente por el filtro del sistema jerárquico gremial; por lo mismo incorporarse en un gremio iniciándose como aprendiz, para sucesivamente acceder a los estados superiores: compañero, oficial y maestro. No se podía irrumpir directamente en el mercado de bienes y servicios, ya que éstos estaban dominados rígidamente por el sistema

¹² De Buen, Néstor, **Derecho laboral**. Pág. 123

gremial. Por otra parte imponían o incidían directamente en los precios, ya que en algunos rubros eran de hecho los únicos proveedores de bienes y servicios.”¹³

Asimismo, el autor referido afirma lo siguiente: “Los fenómenos laborales se han dado dentro del esquema de cada una de las culturas en forma aislada y ha sido poca su incidencia intercultural, salvo instituciones determinadas como la esclavitud, que coincidentemente se repite en casi todas las civilizaciones antiguas, con ligeras variantes en su regulación.

Aisladas referencias se tiene de las regulaciones laborales en la antigua Mesopotamia, Egipto, China, Israel, Grecia y Roma. La esclavitud dominaba el esquema del trabajo subordinado de la antigüedad; es claro que dicha institución no encuadraría nunca dentro del esquema del actual derecho laboral. Fue producto de cada época y cada cultura, derivado entre otras causas de las continuas guerras que en épocas antiguas se sucedían entre diferentes pueblos. El prisionero de guerra representaba una fuente barata de mano de obra, que por lo mismo pasó a ocupar la mayoría de los puestos de trabajo, sobre todo, de aquellos trabajos de baja categoría. Pero era por definición un trabajo forzado y el trabajo como ahora lo conocemos es en principio un acto de libre voluntad entre las partes.”¹⁴

No es mucho lo que se puede hablar de la normativa jurídica del trabajo antiguo; en primer lugar porque no estaba configurado tal como se conoce en la actualidad, no

¹³ Fernández, Luís, **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 67

¹⁴ **Ibid.** Pág. 67

estaba inspirado en los principios tutelares ahora vigentes; y en segundo lugar, porque son pocas las fuentes históricas que sobre la materia han sobrevivido a la fecha. Persiste en todo caso el riesgo de arribar a conclusiones parciales o alejadas de su propio contexto.

En la Edad Media prevaleció el sistema económico de clientela y el trabajo era ejecutado por los artesanos. Como resultado del sistema feudal, existía un inmenso grupo de ciudades pequeñas, independientes entre sí, y cada una tenía sus artesanos y su clientela: se agruparon en asociaciones que se llamaron guildas, corporaciones o gremios.

En dicho contexto el autor citado establece: "Las asociaciones de artesanos tenían un marcado carácter monopolista y mutualista. Eran monopolio en el sentido de que dominaban por imperio de la ley totalmente el arte u oficio de que se tratara, ningún artesano podía ejercer su oficio libremente por bueno que fuera, debía someterse al sistema gremial vigente en su ciudad y empezando la escala jerárquica por el puesto de aprendiz. Era a su vez un sistema mutualista en cuanto a la asistencia que mutuamente se brindaban los agremiados, sobre todo en casos de enfermedades o accidentes. Se da aquí el antecedente embrionario de dos instituciones que hoy día renovadas: por un lado los colegios y agremiaciones profesionales, marcados por un principio de protección a sus miembros así como a sus actividades -colegio de médicos, colegio de abogados, cámaras de periodistas-, y la previsión social por el otro."¹⁵

¹⁵ **Ibid.** Pág. 68

“Cuando la economía feudal fue cediendo paso a un sistema de mayor intercomunicación entre las ciudades, se incrementó la competencia comercial y laboral. Los maestros, en plan defensivo, hicieron más rígida la jerarquía del gremio, que oponía una serie de obstáculos para los sucesivos ascensos de aprendices y compañeros, y éstos en respuesta, formaron sus propias asociaciones o fraternidades, que son los antecedentes más cercanos de los actuales sindicatos o asociaciones profesionales de trabajadores.”¹⁶

El surgimiento del maquinismo, la expansión del comercio y los descubrimientos de nuevas regiones, crearon nuevas condiciones económicas, que a su vez dieron impulso a nuevas ideas o doctrinas económicas, entre las que predominó la escuela del derecho natural que preconizaba una libertad absoluta para las actividades del hombre, entre las que se incluían las actividades económicas, derivándose que cualquier intromisión estatal no era más que una abusiva interferencia en la libre actividad de las personas.

“Son muchos los factores que influyeron para la iniciación de la lucha, de ello se extrae que uno de los primeros efectos de la Revolución Industrial fue el tránsito del taller a la fábrica, de la producción llevada a cabo en una unidad económica pequeña y un número ilimitado de compañeros u oficiales y de aprendices, a la producción en la fábrica, en donde se amontonaban decenas o centenares de obreros. Fue ahí, en esas grandes aglomeraciones de hombres, donde se gestó la rebeldía contra la injusticia, consecuencia de un murmullo y de las conversaciones

¹⁶ **Ibid.** Pág. 69



y de la contemplación de los accidentes, cuya causa eran las máquinas. El segundo de los factores, es la aparición y crecimiento del movimiento obrero, sin duda alguna el factor fundamental. Desde los orígenes del movimiento obrero, conocedor de la existencia de la ley fundamental de la historia, entendió que se trataba de una lucha total, en la que nada tenía que esperar de su enemigo, que era la burguesía y de su cómplice, el Estado. La batalla del trabajo de aquellos primeros años se propuso un doble objetivo: un fin inmediato, condición indispensable para el triunfo, la conquista de las fortalezas que tenían como lemas la negación de las libertades de coalición, de sindicalización y de huelga.¹⁷

Los primeros cincuenta años del siglo XIX integran una etapa muy dura en el movimiento obrero y en el derecho del trabajo, una denominación que corresponde primeramente a la lucha sindical, pero pertenece también al derecho del trabajo, porque se luchaba por los ideales, pues las libertades sindical, de huelga y de negociación y contratación colectivas, eran su finalidad inmediata, la condición para que pudiera nacer el derecho sustantivo.

Entre 1914 y 1918 se dio una transformación de las bases de la sociedad individualista y liberal burguesa del Siglo XIX; los trabajadores se impusieron al Estado y lo obligaron a superar la legislación obrera, lo que a su vez produjo un derecho del trabajo de nuevo prototipo. Los trabajadores de los Estados en guerra con los imperios centrales, lanzaron desde 1914 la idea de que en el

¹⁷ Marx, Carlos, **El capital**. Pág. 237

tratado que pusiera fin a la lucha, se incluyeran las normas fundamentales para la protección futura de los trabajadores.

En febrero de 1917, dos conferencias internacionales de trabajadores concluyeron redactando la Carta de Berna, antecedente inmediato del Tratado de Versalles. Finalmente, la fuerza de las organizaciones obreras logró que la sesión del 25 de enero de 1917, designara una comisión de legislación del trabajo.

La creación de la Organización Internacional del Trabajo, se produjo en una de las últimas sesiones de la Conferencia de la Paz; su funcionamiento fue inmediato, pues su primera conferencia inició las sesiones en la ciudad de Washington el 29 de octubre de 1919.

La Declaración de de los Derechos del Trabajo, divulgada en Europa, contemplaba al derecho colectivo, las libertades sindicales, la negociación y contratación colectivas, la huelga y además, los consejos de empresa y económicos, adoptados en varias naciones, y cuya función pretendía dar oportunidad a los trabajadores para participar en la administración de empresas.

El derecho individual de trabajo recogió todas las instituciones básicas, lo que permitió al derecho alemán de aquellos tiempos, constituir la legislación más progresista de aquellos de su época. La seguridad social partió de la protección a la maternidad y de la educación y previsión, para llegar a la preservación de la salud

y de la vida del hombre, cuando los riesgos de la actividad laboral y de la vida provocan la imposibilidad de trabajar.

La Constitución de Weimar, y en general, el derecho del trabajo de aquellos años, creó en Europa el principio de la igualdad jurídica del trabajo y el capital. Como consecuencia natural, en todos los pueblos de Europa surgió un intenso fervor legislativo, que se concretó en Francia, entre otros Estados, en una recopilación a la que se dio el título de Código de Trabajo.

En la Declaración de Filadelfia de 1944, la Organización Internacional del Trabajo expresó lo siguiente: "La experiencia ha demostrado plenamente la legitimidad de la Declaración contenida en la carta constitutiva de la organización, según la cual, no puede establecerse una paz duradera sino sobre la base de la justicia social." La Carta de la Naciones Unidas, proclamada en San Francisco el 26 de junio de 1945 señaló el deber de la Organización de promover niveles de vida más elevados, trabajo permanente y condiciones de progreso y desarrollo económico y social.

La Declaración Universal de los Derechos del Hombre, proclamada el 10 de diciembre de 1948, recogió los principios generales fundamentales del derecho del trabajo, los que servirían para asegurar al trabajador y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana.

“De la era precolombina son pocos los apuntes que se pueden consignar, ya que no se cuenta con fuentes certeras y específicas que puedan informar con mayor precisión. En los albores de la época colonial se daban abundantes abusos y desmanes cometidos por los conquistadores, sobre una raza doblegada y sometida, de cuyos miembros se llegó a cuestionar si tenían o no alma. La Bula Papal del Papa Paulo III, puso fin a esa indigna controversia que refleja el poco aprecio que para algunos mereció el indígena. Instituciones como la Encomienda o el Repartimiento, son tristes ejemplos de esos tiempos. El influjo de ideas humanitarias y la actividad de personajes como el obispo Francisco Marroquín o Fray Bartolomé de las Casas, fueron ganando terreno para dar lugar a un mejor trato del indígena.”¹⁸

“Las famosas Leyes de Indias significan un hito reconfortante y un ejemplo positivo del influjo de las corrientes humanitarias y manifiestan un claro intento de la corona española de limitar los abusos que sus súbditos cometían en estos lugares. Entre sus disposiciones sorprende encontrar la regulación de la jornada laboral de ocho horas.

Si bien es cierto, su aplicación dejó mucho que desear, las Leyes de Indias fueron un curioso anticipo de la legislación laboral que se implementaría siglos después. Pero la verdadera evolución del orden laboral se puede ubicar a finales del siglo pasado. El movimiento legislador promovido por la Reforma Liberal, incidió en lo que era el embrión de la nueva disciplina jurídica. De esa época a

¹⁸ Fernández, **Ob. Cit;** Pág. 72

la fecha, poco más de un siglo ha sido testigo del surgimiento, crecimiento y posicionamiento del actual derecho de trabajo.”¹⁹

2.3. Regulación del derecho laboral en Guatemala

En el ordenamiento jurídico guatemalteco, entre las normas, sobre todo a nivel ordinario que han regido lo relacionado con el trabajo se puede mencionar las siguientes: El Reglamento de Jornaleros, Decreto 177 de fecha tres de abril de 1977. La Ley de Trabajadores. Contenía algunas normas relacionadas con la subordinación del trabajo, pero no llegó a constituir un Código que comprendiera todos los aspectos relacionados con el tema laboral. Básicamente fue un reglamento aplicable a los dueños de fincas y a sus jornaleros, debido a que en aquella época el principal cultivo de Guatemala era el café y por consiguiente, requería una regulación legal en concreto. Por ello, parecía que las disposiciones laborales casi exclusivamente contemplaban estos temas.

El Decreto 669, denominado Ley Protectora de Obreros Sobre Accidentes de Trabajo, la cual fue emitida el 21 de noviembre de 1906, dicha ley se puede afirmar, constituyó uno de los primeros indicios de lo que en la actualidad se conoce como previsión social.

La Ley del Trabajo, emitida en 1926, la cual puede mencionarse como el primer Código Laboral, puesto que ésta ley contemplaba la gran mayoría de instituciones

¹⁹ **Ibid.** Pág. 73

que conforman el derecho laboral. Entre las instituciones que contemplaba dicha ley se pueden mencionar; el salario, la jornada de trabajo compuesta de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana, el descanso semanal, la protección al trabajo de mujeres y menores, protección a la madre trabajadora, la jornada extraordinaria de trabajo. En cuanto al aspecto procesal contenía un esquema del procedimiento colectivo.

Con la Revolución de 1944, fue posible emitir el primer Código de Trabajo, éste incluía importantes avances en materia laboral, como la previsión social, el derecho de huelga de los trabajadores. Con la contrarrevolución, se operaron otro tipo de cambios y por consiguiente se emitió un nuevo Código de Trabajo, bajo el Decreto 1441, el cual se encuentra vigente.

En Guatemala fue la Constitución Política de la República de 1945, el primer texto legal que surgió con disposiciones relativas al trabajo y previsión social, con instituciones jurídicas de garantías sociales y protección al trabajador. Dicha Constitución sirvió de base para la emisión del primer Código o ley ordinaria, directamente dirigida a normar las relaciones derivadas del trabajo y el capital, siendo éste el Decreto 330 del Congreso de la República, el cual entró en vigencia el uno de mayo de 1947.

2.4. Principios que informan al derecho laboral

Previo de desarrollar cada uno de ellos, tanto legal como doctrinariamente, conviene establecerle el significado de los principios. La palabra principio proviene del latín

principium, primum, capuz; lo cual significa primero, cabeza, fundamento de una doctrina o materia.

Con relación al aspecto legal, el Código de Trabajo, en el cuarto considerando, establece los principios reguladores del Derecho Laboral guatemalteco.

En dicho considerando, se establecen los principios de la forma siguiente:

“Considerando: que esas características ideológicas del derecho de trabajo y, en consecuencia, también las del Código de Trabajo, por ser éste una concreción de aquél, adaptadas a la realidad de Guatemala, se pueden resumir así:

- a) El Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.
- b) El Derecho de Trabajo constituye un minimum de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.
- c) El Derecho de Trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de

todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores desiguales de orden económico-social.

- d) El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

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

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

g) Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo, es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales pronta y cumplida, y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la Legislación Laboral. Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

De la forma antes descrita, el Código de Trabajo guatemalteco establece en forma enunciativa los principios que deben informar al derecho de trabajo, para hacerlo eficiente, de tal manera que se cumpla con los objetivos que inspiraron la legislación laboral.

En doctrina, lo relacionado con los principios del derecho de trabajo, se puede establecer de la manera siguiente:

a) Principio de tutelaridad: El trabajador está en una situación de desventaja en relación al patrono; esta desventaja se puede percibir en la mayoría de los casos, en el plano cultural, pero fundamentalmente en el plano económico, de tal manera que el derecho de trabajo consciente de esta situación trata, a través de la ley estas desigualdades y la forma de lograrlo es precisamente protegiendo de modo preferente al trabajador que es la parte más débil de la relación laboral.

En relación a éste principio, no ha faltado quien exprese que viola el principio de igualdad, que establece que todos los ciudadanos son iguales ante la ley, pero esto no es cierto, pues en el derecho laboral, para poder realizar este último, es indispensable tutelar a la parte más débil, es decir, que el derecho de trabajo en éste caso, no puede ver únicamente personas como establece el principio de igualdad, sino que tiene que ir más a fondo en las relaciones jurídicas y, establecer si estas personas son empleadores o vendedores de fuerza de trabajo, pues esta condición particular de cada uno hace que no puedan actuar en igualdad de fuerzas y por lo tanto para igualarlos ante la ley se debe tutelar a una de las partes, la más débil que es el trabajador.

“La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral. No solamente es el germen en sus orígenes, sino que también es su actual sustentación. Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta contra excesos y abusos que se cometían en contra de las personas con ocasión del trabajo. A tal punto han llegado los alcances de la tutelaridad, que un grueso sector de la doctrina considera que el derecho laboral es, un derecho de la clase trabajadora, en cuanto brinda exclusivamente al trabajador una serie de instrumentos de lucha frente al empleador. Por ese tipo de circunstancias, el derecho laboral se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la contratación laboral. Viene a cumplir un

papel nivelador, de compensador de las deficiencias de la parte económicamente débil.”²⁰

- b) Principio de garantías mínimas: El derecho de trabajo constituye un conjunto de garantías sociales, las cuales deben proteger la relación laboral. Estas garantías sociales se consideran de carácter mínimo porque es realmente lo menos que el Estado considera debe garantizarse a los trabajadores para el desarrollo de sus actividades. Se considera que estas normas son protectoras del trabajador, en virtud de que éste es la parte más débil de la relación laboral y, por esa razón las normas tienden a protegerlo en contra del capital.
- c) Principio evolutivo: Porque se encuentra en constante cambio. El derecho laboral se encuentra impregnado de una dinámica muy característica, que se deriva de su permanente vocación de proteger al trabajador.

El derecho laboral es un derecho cambiante, que está llamado a modificarse a cada instante, en la medida que dichos cambios signifiquen mejoras para los trabajadores.

- d) Principio realista y objetivo: Realista. Porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes. Objetivo: porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que

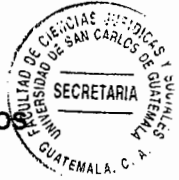
²⁰ Ibid. Pág. 4

con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

- e) Principio de obligatoriedad: Para que el derecho de trabajo pueda cumplir con su cometido, debe ser aplicado en forma coercitiva, esto es, debe intervenir en forma coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador. Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites, independientemente de los acuerdos contractuales, caso contrario, este derecho vendría a ser una simple enunciación de buenas intenciones.
- f) Principio de sencillez: Este derecho debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación, ello sin perjuicio de su sustentación jurídica, ni de los requisitos formales básicos.

Este principio se materializa con mayor relevancia en el derecho procesal del trabajo, en donde se invoca constantemente en beneficio de esa gran mayoría laboral. No se trata de que el derecho de trabajo sea anti-formalista, más bien es, poco formalista.

- g) Principio conciliatorio: A pesar de los intereses encontrados entre el patrono y el trabajador, el derecho de trabajo pretende reducir esas diferencias, al punto de tratar de conciliar cualquier situación de desavenencia que se presente con ocasión del trabajo. Especial y gran importancia poseen los principios del derecho de trabajo, por lo cual su consideración es indispensable; ya que ejercen una función



orientadora y por lo tanto su observancia es obligatoria para tratar de prevenir los conflictos laborales o solucionar los ya iniciados.

Las consideraciones descritas, fundamental el tema del derecho de trabajo; las cuales se complementan con los elementos personales, materiales y legales; los cuales se analizarán en el capítulo siguiente.





CAPÍTULO III

3. Elementos personales, materiales y legales del derecho laboral

Cada uno de los elementos que conforman el derecho laboral, constituyen los pilares sobre los cuales descansa ésta disciplina jurídica, y por lo tanto, merecen un análisis tanto a nivel doctrinario como legal.

Tomando en consideración que la parte que se analiza en el presente trabajo es la sustantiva, obligatorio es el desarrollo de las categorías que conforman el derecho laboral.

Por lo tanto, partiendo de una base teórica, se establecerá la relación legal que existe.

3.1. Trabajador

Uno de los conceptos básicos en el derecho del trabajo lo representa el trabajador, no solamente a nivel de la mera teoría; en la práctica, es uno de los motores indispensables para el proceso de producción.

Por lo tanto, la conformidad que éste pueda tener respecto a la relación de trabajo, será base fundamental para mantener en armonía la actividad laboral.



A nivel legal en el Artículo tres del Código de Trabajo se establece lo que es trabajador.
“Es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

En términos generales, es trabajador toda persona que realiza una actividad en relación de dependencia, esto es, todo individuo que labora. Se trata de un criterio demasiado amplio que poco aporta para un estudio jurídico.

El trabajador es la persona física que presta a otra, física o abstracta, un trabajo personal subordinado.

3.2. Patrono

El Código de Trabajo de Guatemala en el Artículo tres determina lo que es patrono:
“Patrono. Es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”

El autor Chávez al referirse al tema establece: “Persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, contrata los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos.”²¹

²¹ **Ibid.** Pág. 123

Ossorio sostiene por su lado que: "Persona física. Aunque el concepto cabe aplicarlo a las personas jurídicas, que en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada. Es, pues, el propietario de la empresa y quien la dirige personalmente valiéndose de otras personas."²²

El patrono debe ser una persona, ya sea individual o jurídica. En el primer caso, debe ser civilmente capaz, es decir, mayor de edad y en goce pleno de sus facultades y derechos. En el segundo caso, la personalidad debió ser otorgada por virtud de la ley, sea esta mercantil o civil.

3.3. Relación laboral

En igual forma, la relación laboral se regula de forma taxativa en el Código de Trabajo de Guatemala, en el Artículo 19: "Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Artículo precedente. Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos. Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el

²² Ossorio, **Ob. Cit;** Pág. 731

Artículo precedente, debe regirse necesariamente en sus diversas fases consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo. Es entendido que el patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación de trabajo.”

El citado autor establece: “Representa una idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según la cual el mero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista, o no, un contrato de trabajo. De ahí que algunos autores como Nápoli, digan que puede existir una relación de trabajo sin contrato, pero no un contrato sin relación de trabajo, de donde resulta que aquél es el contenido del contrato, y éste, su continente. Sin embargo, a juicio de algunos autores, esa distinción es inexistente y carente de efectos jurídicos, porque en la relación de trabajo, existe un contrato, aunque sea de índole tácita, representado por el hecho de que una persona acuda a trabajar y otra acepte su trabajo.”²³

3.4. Contrato de trabajo

El Artículo 18 del Código de Trabajo preceptúa que es el contrato individual de trabajo. “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el cual una persona -trabajador-, queda obligada a prestar

²³ **Ibid.** Pág. 739



a otra -patrono-, sus servicios personales, o a ejecutar una obra, personalmente bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos, y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede incluso recaer en el propio trabajador.

La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales, y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato. La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este código.”

Para la doctrina el contrato de trabajo es: “Una convención por la cual una persona -trabajador, empleado, obrero-, pone su actividad profesional a disposición de otra persona, -empleador, patrono, dador de empleo, principal-, en forma continuada a cambio de una remuneración.”²⁴

“En las legislaciones modernas, este contrato no queda librado a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, por cuanto la ley le impone limitaciones, encaminadas principalmente a proteger los derechos de los trabajadores. Esas normas

²⁴ **Ibid**, Pág. 238

por afectar al orden público, no pueden ser renunciadas por los interesados en perjuicio del trabajador, aun cuando si mejoradas por los contratantes. Esto es lo que con más propiedad puede llamarse contrato individual de trabajo, que puede pactarse por escrito o verbalmente, si bien, esta segunda forma es la más frecuente.”²⁵

“El contrato de trabajo como institución, tiene, en lo laboral, una significación especial. Por un lado se cuestiona su inserción e importancia dándole preeminencia a la mera relación de trabajo, y por otro lado se obvia un análisis profundo de su aplicación práctica, al punto que muchas legislaciones, sin entrar a mayor examen, confunden en forma tácita, y aún en forma expresa, los conceptos contrato de trabajo y relación de trabajo.

Dentro del sector mayoritario de la doctrina laboral, de corte publicista, predomina la tendencia a rechazar o aislar al contrato como una institución o elemento que pertenece a otra disciplina jurídica.

Según ello, si el derecho laboral ha venido incorporando el término contrato, ha sido por las deficiencias propias de una nueva rama jurídica que, por sus precarios inicios, tomaba prestadas figuras de su rama matriz.

Sin embargo, en su afán de resaltar la independencia de sus principios y de sus instituciones, las señaladas corrientes concluyen por dar preponderancia a la relación de trabajo sobre el contrato de trabajo.

²⁵ **Ibid.** Pág 240

Sobre todo, porque el contrato de trabajo tiene una innegable raigambre civil, esto es contractual; en cambio, la relación de trabajo tiene marcado contenido publicista. Ello explica el interés de eclipsar la figura del contrato resaltando por el contrario lo que es la relación laboral.”²⁶

“En esta discrepancia se repite nuevamente la pugna ideológica que nace de las raíces propias del derecho laboral, esto es, el encuentro de la corriente que considera al derecho laboral como una rama del derecho público y por lo mismo debe, en la posibilidad de sus actuaciones, intervenir con fuerza coactiva limitando en su medida la autonomía de la voluntad, oponiéndose a la corriente privatista que pretende que el derecho laboral debe sólo intervenir en cuestiones periféricas, dando mayor campo a la libertad contractual.

Estos últimos son los contractualistas, que dan mayor énfasis al contrato de trabajo como tal, al acuerdo de voluntades en el que se deben pactar las condiciones generales de la prestación del trabajo y para quienes el derecho laboral viene a ser una intromisión a veces abusiva, en la esfera particular.

Es por ello que los anti-contractualistas relegan a un segundo plano las formalidades del contrato, dando prioridad al hecho mismo de la prestación del trabajo, a la relación laboral, ya que el aparato legal laboral interviene en forma automática y plena con el

²⁶ Fernández, *Ob. Cit*; Pág. 85

sólo hecho de que una persona trabaje en relación de subordinación de un patrono, pudiendo las partes pactar libremente todas las condiciones de trabajo.”²⁷

3.5. Salario

Al igual que con otros conceptos fundamentales del derecho de trabajo, en el Código de Trabajo guatemalteco en el Artículo 88 se define lo que es salario, preceptuándolo como: “La retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste. El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse: a) por unidad de tiempo -mes, quincena, semana, día u hora-; b) Por unidad de obra -pieza, tarea, precio alzado o a destajo-; c) Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono.”

“Etimológicamente esta palabra viene de salarium, de sal; porque era costumbre antigua dar a los domésticos en pago una cantidad fija de ese producto. En cambio, sueldo denominación predominante hoy para referirse al pago o remuneración que el trabajador recibe por sus servicios, procede de la dicción soldada, la paga que percibía por su actividad el hombre dedicado al servicio de las armas.

²⁷ **Ibid.** Pág. 86

El salario es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado. Comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras, no sólo la parte que recibe en metálico o especie, como retribución inmediata y directa de su labor; sino también las indemnizaciones por espera, por impedimento o interrupciones del trabajo, aportaciones patronales, por los seguros y bienestar.”²⁸

“Tal como lo definen los economistas, el salario viene a ser toda la renta, provecho o beneficio cobrado por el hombre a cambio de su trabajo. El sueldo es la cantidad que el Estado paga a sus empleados, estipendio, la cantidad estipulada de antemano por un trabajo cualquiera, emolumento, lo que aumenta el haber, hace crecer los bienes, y expresa la idea de sobresueldo, lo opuesto a menoscabo o detrimento; derechos son pagas especiales, fijadas en un arancel, por disposiciones legales vigentes, honorarios, el salario distinguido, honroso, que se da a los profesionales académicos.”²⁹

“En la técnica laboral, el salario es retribución del trabajador, lo que el hombre percibe por su trabajo. En sentido amplio, no sólo el precio del trabajo, sino el precio de la venta, los alquileres y el interés del dinero. Lo que constituye la retribución obtenida por la persona en justa correspondencia del uso cedido por ella de la fuerza propia del trabajo a otro.

²⁸ Cabanellas, **Ob. Cit**; Pág. 274

²⁹ **Ibid.** Pág. 276



Se puede establecer de lo anterior, que es la retribución dada la persona por trabajo manual, o bien la parte del producto obtenida por el trabajo. La contraprestación total que el trabajador recibe obligatoriamente por la prestación de su fuerza de trabajo a la empresa, sea aquella total o parcialmente en metálico o en especie, Lo integran además beneficios de signo económico indirecto.”³⁰

“En resumen técnico, el salario es el conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en una relación laboral subordinada. Integra el salario una contraprestación jurídica, y es una obligación de carácter patrimonial a cargo del empresario, el cual se encuentra obligado a satisfacerla en tanto que el trabajador ponga su actividad profesional a disposición de aquél.”³¹

“Salvo la cooperación familiar, los servicios de buena voluntad, las prestaciones que integran modalidades de contribución y las formas más o menos directas del trabajo obligatorio, toda actividad laboral es y ha sido remunerada. No equivale esto a decir que siempre e íntegramente se ha pagado el trabajo en dinero. Durante siglos los esclavos fueron remunerados con vivienda y comida.

Los primeros preceptos positivos que se citan sobre el salario se encuentran en el Código de Hammurabí, unos dos mil años anteriores a la era cristiana, en donde aparecen ya fijados salarios mínimos para jornaleros, tejedores, carpinteros, albañiles y otros oficios.

³⁰ **Ibid.** Pág. 275

³¹ **Ibid.** Pág. 280

Entregado de modo más o menos completo al albedrío de las partes, lo cual equivalía al predominio abrumador del patrono, el sistema del salario consta desde los más antiguos tiempos de Grecia y Roma.

En la Edad Media y dentro del derecho hispánico, en los Fueros de Aragón, en el título de mercenarios, se establece que el sirviente mercenario que no compensa el servicio, pida el salario al dueño, si este niega que le deba tanto o cuanto pide.

A fines del Siglo XV durante el reinado de Isabel la Católica, dictó el Estatuto del Artífice, que fue la Ley Orgánica del Trabajo para éstos durante los Siglos XVI y XVII; por dicho estatuto se establecía que en cada localidad serían fijados los salarios corrientes por los jueces de paz, anualmente y previa audiencia de los interesados, teniendo en cuenta la necesidad de los trabajadores de las industrias.

En la época moderna la Nueva Recopilación y regulaciones complementarias insertan numerosas reglas sobre fijación de salarios, con sensible deducción para el de las mujeres; fijado con frecuencia en la mitad, pero con disposición de expedito pago, para el jornalero que solía ser la noche del mismo día que trabajaba.

3.6. Aspectos legales

Entre las normas de derecho internacional que regulan lo relacionado con el trabajo se encuentran las siguientes:

a) Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre

Artículo 14. "Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo. Toda persona que trabaja tiene derecho a recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza, le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia."

b) Declaración Universal de Derechos Humanos

Artículo 23. "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social."

c) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Artículo 8. "Nadie será constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio."

d) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Artículo 6. “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen derecho a trabajar que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.”

Artículo 7. “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo, equitativas y satisfactorias.”

e) Convenio 169, sobre Pueblos Indígenas

Artículo 20. “Los gobiernos deberán adoptar, en el marco de su legislación nacional y en cooperación con los pueblos interesados, medidas especiales para garantizarlos los trabajadores pertenecientes a esos pueblos una protección eficaz en materia de contratación y condiciones de empleo, en la medida en que no están protegidos eficazmente por la legislación aplicable a los trabajadores en general.

Los gobiernos deberán hacer cuanto está en su poder por evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados y los demás trabajadores. Especialmente en lo relativo al acceso a los empleos, incluidos los empleos calificados y las medidas de promoción y de ascenso, remuneración igual por trabajo de igual valor. . .”

f) Constitución Política de la República de Guatemala

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."

Artículo 102. 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.

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

- Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda.
- Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley.
- La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas, para los efectos exclusivos del pago del salario.
- La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal.

La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo. Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir el salario semanal. Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador.

- 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.

- 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 derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo.

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

- Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casada y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el 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 la

lactancia tendrán derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán siempre ampliados según sus condiciones físicas por prescripción médica.

- 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.
- Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales.
- Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones.
- Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficios común.



- 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.

- 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.

- 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 nacimiento 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.

- 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.
- 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 durare 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.
- 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.”

Artículo 103. “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.”

Artículo 106. “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.”

CAPÍTULO IV

4. Estudio del Artículo 281 del Código de Trabajo guatemalteco

El Código de Trabajo de Guatemala Decreto 1441, en lo relacionado con la organización administrativa del trabajo, regula la Inspección General de Trabajo.

Dichas funciones las debe ejercer para lograr la armonía entre los patronos y trabajadores; entre los mismos trabajadores, así como las organizaciones sindicales. Todo ello para lograr que se cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social.

De forma concreta en el Artículo 281 del referido Código, se establece toda una serie de funciones que debe realizar la Inspección General de Trabajo. Desafortunadamente, tan buenas intenciones legales, en la práctica no se cumplen debido a la ineficacia de los inspectores de trabajo, así como los trabajadores sociales; lo cual atenta seriamente contra la eficacia de las normas laborales.

Dentro de las funciones que estos deben ejercer se encuentran las siguientes: velar por el cumplimiento de las leyes, reglamentos y convenios en materia laboral y previsión social; así como los aspectos relacionados con el examen de libros de salarios y planillas; las condiciones de higiene y seguridad en los centros de trabajo, la previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; la intervención en los diferentes conflictos que surjan entre patronos y trabajadores con el objeto de lograr la conciliación

extrajudicial; así como documentar a través de actas los distintos aspectos que se susciten en el desarrollo de sus funciones.

Lamentablemente, debido a diversas circunstancias la Inspección General de Trabajo no cumple con sus funciones. De esta forma la función fiscalizadora que debe ejercer para velar por el fiel cumplimiento de las normas de trabajo, no se cumple de forma eficaz y, por lo tanto se vulneran muchas normas laborales, principalmente por parte de los patronos en detrimento de los trabajadores, lo cual repercute seriamente en el bienestar económico y social de éstos.

Asimismo, en cuanto a la función asesora que debe ejercer, la Inspección no presta la ayuda técnica necesaria para que tanto patronos como trabajadores se sujeten a las normas de carácter constitucional y laboral, así como darle un efectivo cumplimiento a los reglamentos de trabajo, para lograr armonizar las relaciones obrero patronales.

En cuanto a la función conciliadora que debe ejercer, ésta la cumple en alguna medida, pero debe ser fomentada de mejor forma, para evitar los conflictos de carácter judicial que se presenten con ocasión de la relación de trabajo.

Por lo tanto, es indispensable que la Inspección General de Trabajo, por medio de los inspectores y trabajadores sociales, cumpla con las disposiciones que regula el Artículo 281 del Código de Trabajo guatemalteco.

4.1. Antecedentes

a) Teoría histórica de la Inspección General de Trabajo: “Corresponde a España, y en tiempos de su Primera República, uno de los textos más antiguos que se recuerdan sobre la Inspección del Trabajo: la Ley del 24 de julio de 1873, que encomendaba esa tarea a los jurados mixtos que creaba, constituidos por fabricantes y obreros, el maestro de escuela y el médico del lugar, presididos por el juez municipal. Como esos organismos no llegaron a integrarse, la misión fue ejercida por los jueces municipales, hasta crearse los inspectores del trabajo.

En Francia, por la Ley del 19 de mayo de 1874, se constituye una inspección laboral, limitada en su competencia a las mujeres y niños. En Inglaterra, en 1883, por la Ley Altorp, se organiza un rudimentario servicio de fiscalización del trabajo. La gran expansión en la materia se produce desde comienzos del Siglo XX. En la actualidad, sea en los códigos laborales o en leyes generales del trabajo o especiales de la materia, la Inspección del Trabajo se encuentra organizada y con vigencia más o menos lograda en todos los países.

En algunas Constituciones, como la de Guatemala, la inspección se incrusta en ese nivel superior, pero con limitación a las empresas, cuando es notorio que no cabe restringir su esfera. Allí donde se trabaje, allí debe actuar la Inspección del Trabajo.”

b) Teoría moderna de la Inspección General de Trabajo: “Inspección del trabajo. Servicio oficial administrativo encargado de velar por el cabal cumplimiento y

proponer la mejora de las leyes y reglamentaciones laborales, con la finalidad de prestaciones más seguras, higiénicas, estables, adecuadas a los deberes y derecho recíprocos de las partes y ajustadas al interés público de la producción y del equilibrio social.

Tal inspección se designa también, aunque con menor arraigo en la regulación positiva, fiscalización del trabajo, que posee igualmente el sentido de vigilancia, revisión, cuidado. Pero, en tanto que los agentes que la cumplen reciben por doquiera el nombre de inspectores del trabajo, de indudable carácter administrativo, allí donde se habla de fiscales del trabajo, es para referirse al órgano que en la jurisdicción judicial desempeña el Ministerio Público Laboral.

Existe, por supuesto, otra inspección del trabajo, de índole privada, la ejercida por el empresario y sus agentes especiales a tal fin -gerentes, delegados, revisores, capataces-, para cerciorarse de que se trabaja y con la eficiencia que corresponde; pero esto entra en el ámbito del contrato de trabajo y como manifestación del poder de dirección patronal.

En esfera pública, esa inspección o fiscalización incumbe al Estado y demás entidades de Derecho Público: provincias o municipios, de acuerdo con la jerarquía o descentralización que cada país adopte. Su carácter no es de simple policía, entendida como cumplimiento de lo dispuesto, sino con el dinamismo reformador necesario; puesto que la observación del sistema laboral conduce a la planificación

de las reformas convenientes, a reajustar los precios o salarios, a implantar dispositivos de seguridad más eficaces, entre tantos otros adelantos o beneficios.”

4.2. La Inspección General de Trabajo

Según la etimología, la palabra inspección se deriva del latín *spectro*, *onis*, que significa acción y efecto de inspeccionar; e *inspeccionar* significa examinar, reconocer atentamente.

La Inspección General de Trabajo es un servicio oficial administrativo encargado de velar por el fiel cumplimiento y proposición de la mejora de las leyes y reglamentos laborales, con el fin de establecer prestaciones más seguras, higiénicas, estables y adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes, ajustándose al interés público de la producción y el equilibrio social.

Dicha institución juega un papel de mucha importancia, en virtud que ésta tiene a su cargo velar tanto por la parte patronal como por la parte trabajadora, que ambos cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que establezcan las condiciones a través de las cuales se va a desarrollar el trabajo que se acuerde.

Es tal la importancia de dicha dependencia que el Código de Trabajo lo regula y le confiere el carácter de asesoría técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en consecuencia debe ser tomada en cuenta en todos los conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que se susciten en la relación de trabajo.

Son atribuciones de la Inspección General de Trabajo las siguientes:

- Promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo, higiene y seguridad, especialmente para los sectores de trabajo vulnerables.
- Armonizar las relaciones entre trabajadores y empleadores.
- Mantener programas preventivos de visitas en materia de higiene y seguridad, especialmente en la apertura o traslado de los centros de trabajo, verificando si se está cumpliendo con el reglamento interior de trabajo.
- Evacuar todas las consultas que le formulen las dependencias del Ministerio, los empleados o trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.
- Velar por el cumplimiento de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala.
- Participar en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico, en que figuren trabajadores menores de edad.
- Examinar libros de salarios, planillas o constancias de pago, para verificar si se está cumpliendo con las disposiciones legales.



Asimismo, la Inspección General de Trabajo, cuenta con atribuciones generales entre las cuales se puede mencionar las siguientes:

- Es una dependencia técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social la cual en virtud de la ley debe velar por el cumplimiento de las leyes relativas al trabajo y previsión social y denunciar las infracciones.
- Informar al Ministerio del ramo para que éste pueda orientar las políticas sociales sobre bases técnicas, estudiando para dicho efecto, las diversas modalidades de trabajo.
- Asesorar a los patronos y trabajadores sobre la forma de cumplir las disposiciones legales y mejorar las condiciones de trabajo.
- Conciliar los intereses de los patronos y trabajadores.
- Defender los intereses de los trabajadores menores de edad y mujeres trabajadoras.

Además de las funciones descritas, se pueden establecer las particularidades siguientes:

- Es un ente conciliador entre patronos y trabajadores en las denuncias de carácter laboral.
- Debe ser tomada como parte en los conflictos de carácter laboral llevados en los tribunales de trabajo.

- Pueden visitar lugares de trabajo para velar por el cumplimiento de las leyes en materia de trabajo.
- Examinar libros de salarios, planillas o constancias de pago.
- Establecer las condiciones de higiene en los lugares de trabajo.
- La previsión de accidentes de trabajo.
- Lo relacionado con las enfermedades profesionales.
- Intervenir en los conflictos de trabajo que tengan noticia, que se presenten entre patronos y trabajadores.
- Sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados por los trabajadores en los lugares de trabajo, con el propósito de ordenar su análisis.
- Citar a los empleadores a las oficinas, para verificar el cumplimiento de las obligaciones.
- Elaborar cálculos de prestaciones.
- Interrumpir la prescripción laboral.
- Asesorar a trabajadores y empleadores.
- Revisar reglamentos internos de trabajo.
- Diligenciar la constitución de pactos colectivos de condiciones de trabajo.

En el aspecto doctrinario, el autor Ossorio Sandoval expresa: "Inspección de trabajo. Organismo administrativo que, dependiente de la autoridad de aplicación, tiene a su cargo la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y la imposición de sanciones para los casos de infracción de ella. Llamase también policía de trabajo."³²

³² Ossorio, **Ob. Cit**; Pág. 523

En el aspecto legal, en el Artículo 278 del Código de Trabajo se establece: “La inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que 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 hicieren asesorar, únicamente los abogados y los dirigentes sindicales podrán actuar como tales; y 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 279 del Código citado establece: “La Inspección General de Trabajo tiene carácter de asesoría técnica del Ministerio respectivo y, a este efecto debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias de aquél, los patronos o los trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.

La Inspección debe publicar en el órgano oficial del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o en su defecto, en algunos de los diarios de mayor circulación en toda la República, las consultas que evacue o cualesquiera resoluciones que dicten las autoridades de Trabajo y Previsión Social, siempre que así lo juzgue conveniente, para que sirvan de guía u orientación en las materias respectivas.”

Y, el Artículo 280 del Código de Trabajo preceptúa: “La Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte de 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, está 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.”³³

4.3. Funciones de la Inspección General de Trabajo

Históricamente en sus inicios no existía un Derecho de Trabajo como tal, sino que las pocas normas que regulaban las relaciones laborales, estaban contenidas en la legislación civil.

Por lo tanto, existía toda una serie de atropellos en contra de los trabajadores, al ser considerados como tales; puesto que anteriormente a dicha etapa se daba la esclavitud, la cual no puede ser considerada como una especie de relación laboral.

Con el desarrollo de las legislaciones y la serie de luchas por parte de la clase obrera, se logró reivindicar en alguna medida los derechos de los trabajadores y es así como empieza a consagrarse en algunas Constituciones los derechos laborales, tal es el caso de la Constitución de Querétaro México y la de Weimar Alemania.

Posteriormente se desarrolló la legislación a nivel ordinario y surgen los primeros Códigos de Trabajo, desligándose por completo del derecho común.

³³ **Ibid** Pág. 106

De éste modo, la situación en las relaciones obrero patronales, ha cambiado en alguna medida, pero aún se cometen toda una serie de atropellos en contra de los trabajadores y, en muchas ocasiones con el consentimiento tácito de las autoridades.

El estudio de las funciones de la Inspección General de Trabajo en el Departamento de Guatemala obedece a la necesidad de mejorar las relaciones obrero-patronales.

El Código de Trabajo de Guatemala, regula las funciones de la Inspección General de Trabajo, entre las cuales se encuentran la fiscalizadora, asesora, procesal y la conciliadora.

Dichas funciones las debe ejercer para lograr la armonía entre los patronos y trabajadores; entre los mismos trabajadores, así como las organizaciones sindicales.

Todo ello para favorecer que se cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social.

Por lo tanto, es indispensable que la Inspección General de Trabajo, por medio de los inspectores y trabajadores sociales, cumpla con las disposiciones que regulan su funcionamiento.

Una de las instituciones de trascendental importancia en el Derecho Laboral, lo constituye la Inspección General de Trabajo, la cual tiene una serie de funciones que

si se concretan en el plano de las relaciones obrero patronales, repercuten en una armonía y desarrollo de las relaciones de producción.

Lamentablemente cuando esto no sucede, se genera toda una serie de problemas, no sólo a nivel institucional sino que también en lo que se refiere a los casos procesales que conocen los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, específicamente en el Departamento de Guatemala.

Lo anterior demuestra el rol que juega la Inspección General de Trabajo, y por lo tanto, su correcto desempeño en cuanto a sus funciones debe ser lo más eficientemente posible.

Desafortunadamente, debido a diversas circunstancias, la Inspección General de Trabajo no cumple con sus funciones, como el caso de ser parte en los conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico laboral, en los cuales sean parte trabajadores menores de edad o aquellos cuya relación haya terminado sin el pago de las correspondientes prestaciones laborales, y con ello no vela por el efectivo cumplimiento de las normas de carácter procesal laboral.

En cuanto a la función conciliadora que debe ejercer, ésta la cumple en alguna medida, pero debe ser fomentada de mejor forma, a efecto de evitar los conflictos de carácter judicial que se presentan con ocasión de la relación de trabajo.



Dentro de las relaciones obrero patronales, la parte más débil históricamente ha sido la que corresponde a los trabajadores, y por lo tanto, las legislaciones en los últimos años han tratado de equiparar las desventajas con las cuales parte el trabajador.

Aunque a nivel de los Convenios Internacionales, se regulan y protegen los aspectos relacionados con el trabajo, la Constitución Política de la República de Guatemala, establece las bases que deben regir en la relación obrero-patronal; evidentemente existen muchas omisiones en cuanto al cumplimiento de lo preceptuado en las normas jurídicas.

El Código de Trabajo, establece las funciones de la Inspección General de Trabajo, las cuales no se cumplen a cabalidad. Por ello, con la presente investigación se pretende enmarcar dichos aspectos, pero al mismo tiempo con una actitud propositiva, establecer las causas que generan la ineficacia de la Inspección en sus funciones, para encontrar los mecanismos que sirvan de paliativos para la solución del problema planteado.

Dentro de las funciones que corresponden a la Inspección General de Trabajo, en el Departamento de Guatemala, no todas se cumplen a cabalidad, lo cual contraviene las disposiciones de carácter legal, pero sobre todo, afecta la relación obrero patronal, especialmente a los trabajadores.

La situación que se da en el Departamento de Guatemala, especialmente en cuanto al cumplimiento de las jornadas de trabajo, condiciones de seguridad e higiene y sobre

todo lo que concierne al tema del salario mínimo, hacen necesario el estudio del problema para encontrar las posibles soluciones; puesto que debido a las deficiencias que existen por parte de la Inspección General de Trabajo, los aspectos antes mencionados no son fiscalizados de una manera adecuada.

4.4. La ineficacia en las funciones de la Inspección General de Trabajo

El Artículo 281 del Código de Trabajo, el cual constituye el tema central de la investigación preceptúa lo siguiente: “Los inspectores y los trabajadores sociales, que acrediten debidamente su identidad, son autoridades que tienen las obligaciones y facultades que se expresan a continuación:

- a) Pueden visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aún de la noche si el trabajo se ejecuta durante ésta, con el exclusivo objeto de velar por lo que expresa el Artículo 278.
- b) Pueden examinar libros de salarios, de planillas o constancias de pago, siempre que se refieran a relaciones obrero-patronales. En el caso de los libros de contabilidad podrán revisarse previa autorización de tribunal competente de Trabajo y Previsión Social.
- c) Siempre que encuentren resistencia injustificada deben dar cuenta de lo sucedido al Tribunal de Trabajo y Previsión Social que corresponda, y en casos especiales, en los que su acción deba ser inmediata, pueden requerir, bajo su responsabilidad, el auxilio de las autoridades o agentes de policía, con el único fin de que no se les



impida o no se les creen dificultades en el cumplimiento de sus deberes. En estos casos están obligados a levantar acta circunstanciada, que firmarán las autoridades o agentes que intervengan.

- d) Pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que éstos ofrezcan a los trabajadores y, muy particularmente, deben velar porque se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando cuenta inmediata a autoridad competente, en caso de que no sean atendidas sus observaciones, pudiendo en caso de un peligro inminente para la salud o la seguridad de los trabajadores ordenar la opción de medidas de aplicación inmediata.
- e) Deben intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, si ya se han suscitado; asimismo, podrán interrogar al personal de la empresa sin la presencia del patrono ni de testigos sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales.
- f) Pueden tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de ordenar su análisis, siempre que se notifique al patrono o a su representante que las sustancias o materiales han sido tomados con el propósito de comprobar la estricta observancia de las

disposiciones contenidas en el presente Código, sus reglamentos o demás leyes de Trabajo y Previsión Social.

- g) Deben exigir la colocación de los avisos que indiquen las disposiciones legales.
- h) Deben colaborar en todo momento con las autoridades de trabajo.
- i) Gozan de franquicia telegráfica, telefónica y postal, cuando tengan que comunicarse en casos urgentes y en asuntos propios de su cargo, con sus superiores, con las autoridades de policía o con los tribunales de Trabajo y Previsión Social.
- j) Las actas que levanten, tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad.
- k) Siempre que divulguen los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas, que revelen secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento en razón de su cometido; que asienten hechos falsos en las actas que levantan o en los informes que rindan; que acepten dádivas de los patronos o de los trabajadores o de los sindicatos; que se extralimiten en el desempeño de sus funciones o que en alguna otra forma violen gravemente los deberes de su cargo, deben ser destituidos de inmediato, sin perjuicio de las demás responsabilidades penales, civiles o de otro orden que les correspondan. En lo relativo a la divulgación de los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas y de los secretos industriales o

comerciales de que tengan conocimiento, la prohibición a que se refiere el párrafo anterior subsiste después de haber dejado el servicio.

- l) Reformado por el Artículo 19 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República. Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el Inspector de Trabajo y Previsión Social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que él fije, se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención levantará acta dando audiencia al infractor para que se manifieste y haciendo constar que no se cumplió, promoviendo la acción administrativa establecida en este Código. En los casos que no amerite prevención, harán la denuncia de inmediato; sin embargo, el infractor podrá acreditar que ha cumplido con su obligación antes de la imposición de la sanción administrativa respectiva, caso en el cual se podrá imponer la sanción administrativa más baja, a criterio de la Inspección General de Trabajo.
- m) Adicionado por el Artículo 19 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República. Para el cumplimiento de sus funciones los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales pueden citar a sus oficinas a empleadores y trabajadores y estos están obligados a asistir, siempre que en la citación respectiva conste expresamente el objeto de la diligencia. La inasistencia a una de estas citaciones constituye violación de las leyes laborales y será sancionada por la Inspección General de Trabajo como lo establece el inciso g) del Artículo 272 de este Código.”

Del contenido del Artículo citado, se advierte que en efecto, no se produce un fiel cumplimiento por parte de la Inspección General de Trabajo, de las funciones que por mandato legal le han sido asignadas; ello atenta contra el bienestar y equilibrio de las relaciones que se establecen entre el patrono y el trabajador. Además, la deficiencia con la cual actúa la Inspección, vulnera principios constitucionales y ordinarios; sumado a la omisión del contenido de tratados internacionales en materia laboral.

Para una mejor ilustración, se puede establecer la clasificación de las funciones que corresponden a la Inspección General de Trabajo, de la forma siguiente:

- a) La función fiscalizadora, que debe ejercer para velar por el fiel cumplimiento de las normas de trabajo, la cual no cumple de forma eficaz.
- b) La función asesora que debe ejercer se ve afectada, en virtud que la Inspección no presta la ayuda técnica necesaria para que tanto patronos como trabajadores se sujeten a las normas de carácter constitucional y laboral.
- c) La función conciliadora que debe ejercer, la cumple en alguna medida, pero debe ser fomentada de mejor forma. No obstante que la fase administrativa no constituye una obligación, por lo cual al ocurrir un conflicto laboral, se puede acudir directamente ante los tribunales de justicia.
- d) Velar por el cumplimiento de las leyes, reglamentos y convenios en materia laboral y previsión social. Éste es uno de los principales problemas que enfrenta la Inspección

General de Trabajo, no obstante que debería constituir uno de los aspectos de mayor observancia.

- e) El examen de libros de salarios y planillas, labor que casi no se realiza; o mejor dicho, no se realiza por parte de la Inspección.

- f) Las condiciones de higiene y seguridad en los centros de trabajo, representa otro de los puntos fundamentales, sin embargo, no se le concede la importancia adecuada. Al respecto se ilustra lo siguiente: "Higiene. Parte de la medicina que tiene por objeto el estudio de los medios y procedimientos para conservar la salud, evitar las enfermedades. Sistema de principios para conservar la salud."³⁴

"Seguridad. Función del Estado, reguladora de los mecanismos de protección social a los ciudadanos procurándoles la asistencia en situaciones de necesidad, sobre todo enfermedades, invalidez, desempleo y protección a la tercera edad."³⁵

"Higiene y seguridad en el trabajo. Dentro de un concepto moderno de las relaciones entre dadores y tomadores de trabajo, constituye obligación patronal el cuidado de preservar la salud de los trabajadores, para lo cual deben montar sus instalaciones y maquinarias en perfectas condiciones higiénicas y con aplicación de los mecanismo preventivos que disminuyan los accidentes de trabajo y las enfermedades ocasionadas por éste. Algunas legislaciones contienen listas de mecanismos

³⁴ Salvat, **Ob. Cit**; Pág. 7602

³⁵ **Ibid.** Pág. 14090



preventivos aplicables a cada máquina e indicaciones relativas a las condiciones de luminosidad, de aireación y de capacidad en relación con el número de trabajadores, así como también de las instalaciones sanitarias y de los servicios médicos o de botiquines que se han de colocar en cada establecimiento, Ciertas legislaciones aumentan la cuantía de las indemnizaciones en los casos de siniestro laboral, si ellos se ha producido faltando las medidas higiénicas o preventivas, e, inclusive, su falta podría abrir el camino para reclamar la reparación del daño por vía del procedimiento civil.³⁶

- g) La previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Al respecto el autor Ossorio establece: "Accidente de trabajo o del trabajo. La lesión corporal proveniente de la acción súbita y violenta de una causa exterior. El suceso anormal resultante, de una fuerza imprevista y repentina, sobrevenido por el hecho de trabajo o en ocasión de éste, y que determina en el organismo lesiones o alteraciones funcionales, permanentes o pasajeras. Dentro de un concepto clásico y romanístico de la responsabilidad, ésta se deriva del dolo o de la culpa, pudiendo tener la segunda un sentido penal o civil. Ateniéndonos al aspecto estrictamente civil, una persona sólo era civilmente responsable por los actos que ocasionaba. Más a fines del siglo pasado empiezan a surgir las teorías de la responsabilidad objetiva o por el hecho de las cosas, una de cuyas primeras manifestaciones fue la del riesgo profesional, según la cual se hizo recaer sobre el patrono la responsabilidad del accidente de trabajo sufrido por el trabajador en el ejercicio de sus labores o con ocasión de esta, y ello, con entera independencia de que el accidente se hubiera

³⁶ Ossorio, **Ob. Cit**; Pág. 475

producido por la culpa o negligencia del patrono, el cual quedaba obligado a resarcir a la víctima, -o a sus derechohabientes- del daño en su capacidad laboral. El empleador había creado, en su provecho, un riesgo y tenía que afrontar sus consecuencias, de las que sólo podía eximirse demostrando que el accidente había sido intencionalmente producido por la víctima o debido a su falta grave. De ese modo se llegó a una verdadera inversión de la carga de las pruebas. No era ya que el trabajador accidentado tenía que probar la culpa del patrono, sino que era el patrono quien para liberarse de la responsabilidad estaba obligado a acreditar no ya su falta de culpa, sino la culpa grave del trabajador. Fácilmente se advierte que esto constituyó probablemente, una de las revoluciones más trascendentales en la historia del derecho. Es importante destacar que no basta ya aducir la culpa del trabajador, sino que se ha de probar que ésta fue grave, ya que la culpa o la ocasionada por la imprudencia profesional no exime al patrono de responsabilidad. No hay para qué añadir que la cuantía de la reparación es distinta según sea el daño sufrido por el trabajador.”³⁷

Y en cuanto a la enfermedad profesional, se establece que es consecuencia forzosa o probable de un trabajo subordinado. Su posible evitación, así como los resultados económicos del tratamiento y de la incapacidad resultante, son objeto de normas legislativas; las cuales en la mayoría de los casos no son de acatadas.

- h) La intervención en los diferentes conflictos que surjan entre patronos y trabajadores con el objeto de lograr la conciliación extrajudicial; así como documentar a través de

³⁷ **Ibid.** Pág. 32

actas los distintos aspectos que se susciten en el desarrollo de sus funciones. Esta es una de las funciones que en alguna medida se cumple, pero no tiene carácter coercitivo.

De lo descrito, se advierte con precisión, que el tema de las funciones de la Inspección General de Trabajo, aún es incipiente en cuanto a su cumplimiento; factores estructurales, burocráticos, legales, económicos, de infraestructura y coordinación entre otros, limitan de manera sensible la adecuada actividad de la Inspección.



CONCLUSIONES

1. Se determina que la Inspección General de Trabajo, no cumple a cabalidad con las funciones que por mandato legal le son propias; tal omisión repercute de forma negativa en el fortalecimiento del orden administrativo laboral, lo cual se traduce en la falta de políticas para establecer los mecanismos conciliadores en las relaciones obrero-patronales.
2. Se establece que dentro de las funciones de la Inspección General de Trabajo, resaltan por su incumplimiento las relacionadas con el examen de libros de salarios y planillas; las condiciones de higiene y seguridad en los centros de trabajo, la previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; así como la intervención en los diferentes conflictos que surjan entre patronos y trabajadores.
3. Se comprueba que no obstante el carácter de asesoría técnica que le es conferida a la Inspección General de Trabajo, destaca el hecho que no siempre ésta es tomada en cuenta en todos los conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que se suscitan con motivo de los conflictos que surgen entre los patronos y trabajadores, con el objeto de lograr la conciliación extrajudicial.
4. Se advierte, que las funciones fiscalizadora y asesora no se realizan de forma adecuada por parte de la Inspección General de Trabajo; y, únicamente la función conciliadora se cumple en alguna medida, pero carece de carácter coercitivo; por lo cual no representa un importante avance en la protección de los derechos laborales.



RECOMENDACIONES

1. Precisa que el Ministerio de Trabajo, a través del cuerpo de inspectores y personal, cumpla a cabalidad con las funciones que por mandato legal le son propias; puesto que ello se traduciría en el respeto hacia los derechos laborales, así como el fortalecimiento del orden administrativo laboral, por medio de políticas y mecanismos conciliadores.
2. Es necesario que el Ministerio de Trabajo, lleve a cabo de forma eficaz las funciones relacionados con el examen de libros de salarios y planillas; la fiscalización de las condiciones de higiene y seguridad en los centros de trabajo, la previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; así como la intervención en los diferentes conflictos que surjan entre patronos y trabajadores.
3. Debe la Inspección General de Trabajo, realizar las acciones que tiendan a favorecer el cumplimiento de su función asesora; especialmente al momento de surgir un conflicto obrero-patronal, que por lo general demanda la protección de la parte más débil de la relación, es decir, casi siempre el trabajador; con el fin de brindar asesoría técnica.
4. Es importante que la Inspección General de Trabajo fortalezca de forma esencial las funciones de fiscalización y asesoría, toda vez que en dichas áreas evidencia serios problemas. Asimismo, debe consolidar el esfuerzo por mantener y propiciar los



medios de conciliación en los conflictos que se generan y que son sometidos a su consideración, para evitar los juicios laborales que en ocasiones son innecesarios.



BIBLIOGRAFÍA

- BAUER, Alfonso. **Catalogación de leyes y disposiciones de trabajo de Guatemala.** 2a. ed.; Guatemala: Ed. Ediciones del Instituto de Investigaciones Económicas de la Universidad de San Carlos, 1965.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual.** 26a. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1999.
- CABANELLAS, Guillermo. **Derecho normativo laboral.** 26a. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1966.
- CAMPOS, Juan Eladio. **La estabilidad en el derecho del trabajo guatemalteco.** Guatemala, Guatemala: Ed. Universitaria, 1975.
- CARDONA, Herlindo. **El derecho que les asiste a los trabajadores a la estabilidad en el empleo.** 2a. ed.; Guatemala: Ed. Universitaria, 1977.
- CASAS, Mario. **Procedimientos autónomos de solución de conflictos,, relaciones laborales y jurisprudencia.** 3a. ed.; Guatemala: Ed. Ediciones del Instituto de Investigaciones Económicas de la Universidad de San Carlos, 1999.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo.** 2a. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1977.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** 3a. ed.; México, México: Ed. Porrúa, 1968.
- GARCÍA, Alonso. **La solución de los conflictos colectivos de trabajo.** Madrid, España: Ed. Heliasta, 1975.
- KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo.** Buenos Aires, Argentina: Ed. De Palma, 1955.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco.** 2a. ed.; Guatemala: Ed. Universitaria, 1974.



LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio de derecho procesal laboral guatemalteco**. 2a. ed.; Guatemala: Ed. Univesitaria, 1947

MATÍA, José. **Huelga, cierre patronal y conflictos colectivos**. 2a. ed.; Madrid, España: Ed. Heliasta, 1982.

MORGAN SANABRIA, Rolando. **Material de apoyo para el curso planeación del proceso de la investigación científica**. 2a. ed.; Guatemala Ed. Universitaria, 1999.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. 23a. ed.; revisada, corregida y aumentada; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1996.

ROJINA VILLEGAS, Rafael. **Derecho mexicano**. 2a. ed.; Mexico: Ed. Librería Robredo, 1959.

SAENZ, Edgar. **Conflictos colectivos de trabajo**. Guatemala, Guatemala: Ed. Universitaria, 1972.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Congreso de la República, Decreto número 1441, 1961.

Código Procesal Civil y Mercantil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley 107, 1963.

Código Civil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley 106, 1963.

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