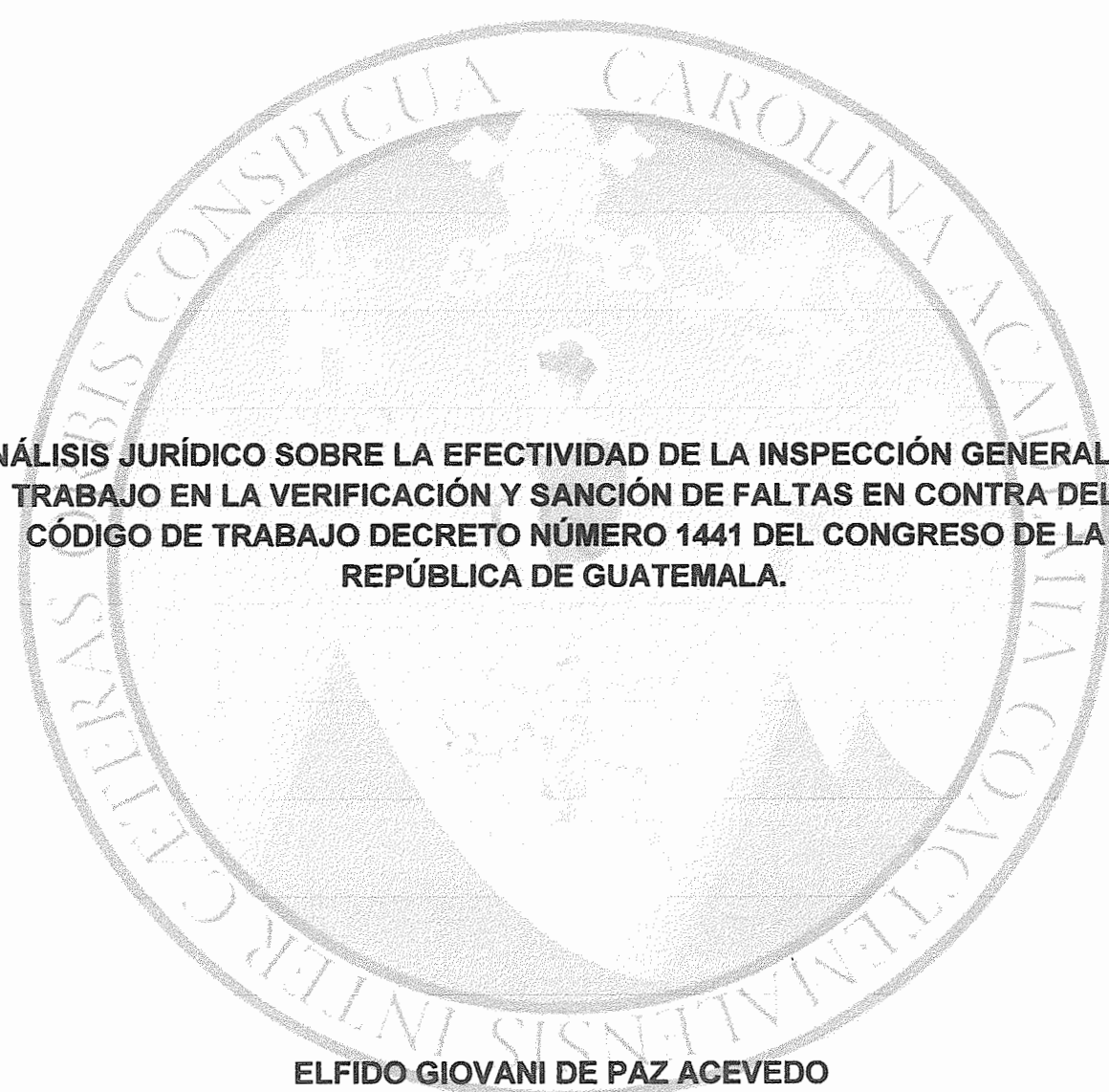


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA EFECTIVIDAD DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE
TRABAJO EN LA VERIFICACIÓN Y SANCIÓN DE FALTAS EN CONTRA DEL
CÓDIGO DE TRABAJO DECRETO NÚMERO 1441 DEL CONGRESO DE LA
REPÚBLICA DE GUATEMALA.**

ELFIDO GIOVANI DE PAZ ACEVEDO

GUATEMALA, OCTUBRE 2013

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

**ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA EFECTIVIDAD DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE
TRABAJO EN LA VERIFICACIÓN Y SANCIÓN DE FALTAS EN CONTRA DEL
CÓDIGO DE TRABAJO DECRETO NÚMERO 1441 DEL CONGRESO DE LA
REPÚBLICA DE GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ELFIDO GIOVANI DE PAZ ACEVEDO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, octubre de 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 I: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL II: Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Víctor Andrés Marroquín Mijangos
VOCAL V: Br. Rocael López González
SECRETARIA: Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Licda. María del Carmen Mansilla Girón
Secretario: Lic. Juan Ramiro Toledo Álvarez
Vocal I: Licda. Rosa Orellana Arévalo

Segunda Fase:

Presidente: Lic. German Augusto Gomez Cachin
Secretario: Lic. David Sentes Luna
Vocal I: Lic. Raúl Antonio Castillo Hernández

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

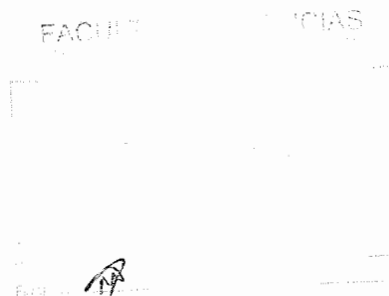


**LIC. LUIS EDUARDO VILLEGAS POZAS
ABOGADO Y NOTARIO**

6 avenida 3-11 Zona 4 Tercer Nivel
Tel. 24112411- 55068237

Guatemala noviembre 16 de 2011

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



Respetable licenciado:

En atención a la providencia emitida oportunamente por esa unidad, en el cual se me nombra **ASESOR** de Tesis del Bachiller **ELFIDO GIOVANI DE PAZ ACEVEDO**, quien se identifica con el número de Carné 2002219636. Se le brindó la asesoría de su trabajo de tesis intitulada **“ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA EFECTIVIDAD DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN LA VERIFICACIÓN Y SANCIÓN DE FALTAS EN CONTRA DEL CÓDIGO DE TRABAJO DECRETO NÚMERO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA”**; en su oportunidad sugerí algunas correcciones de tipo gramatical y de redacción que consideré que en su momento serán necesarias para mejor comprensión del tema que se desarrolla.

El estudiante realizó un análisis documental y jurídico en materia laboral; en el lapso de la asesoría, así como en el desarrollo del trabajo de tesis, el estudiante manifestó sus capacidades en investigación, utilizando técnicas y métodos deductivo e inductivo, analítico, sintético y la utilización de las técnicas de investigación bibliográfica y documental que comprueba que se realizó la recolección de bibliografía acorde al tema.

La contribución científica oscila en la recolección de información de diferentes leyes comparadas, que será legalmente hablando de gran apoyo a todas las personas que



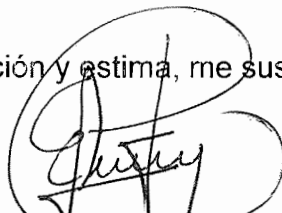
decidan proponer iniciativas de ley; abarcó las instituciones jurídicas relacionadas a los temas desarrollados, definiciones y doctrinas, así como el marco legal de la materia, el cual puede servir de base para otros trabajos de investigación en la rama del derecho laboral. Cumpliendo así con un aporte al derecho por su estudio analítico.

El estudiante aceptó las sugerencias realizadas durante la elaboración de la tesis, y aportó al trabajo sus propias opiniones y criterios, los cuales lo enriquecen, sin embargo pueden ser no compartidos y sujetos a polémica, pero en cualquier caso, se encuentran fundamentados, puesto que son planteamientos serios y ordenados que demuestran un buen manejo de criterio jurídico sobre la materia.

Con respecto a las conclusiones y recomendaciones mi opinión es que son acordes al tema investigado y la utilización de la técnica de investigación bibliográfica que comprueba que se hizo la recolección de bibliografía actualizada; con ello se aporta información importante para que nuestros legisladores comprendan la funcionalidad de las leyes laborales.

Por lo expuesto **OPINO** que el trabajo del bachiller **ELFIDO GIOVANI DE PAZ ACEVEDO**, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, las conclusiones, recomendaciones y bibliografía utilizada, son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación, por lo que al haberse cumplido con los requisitos mínimos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público, resulta procedente emitir el **DICTAMEN FAVORABLE**, aprobando el trabajo asesorado.

Con muestra de mi consideración y estima, me suscribo, como atento y seguro servidor.



LIC. LUIS EDUARDO VILLEGAS POZAS
ABOGADO Y NOTARIO
Col 8,220

Lic. Luis Eduardo Villegas Pozas
ABOGADO Y NOTARIO



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, dieciocho de enero de dos mil doce.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A): **CARLOS HUMBERTO GIRON MENDEZ**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante: **ELFIDO GIOVANI DE PAZ ACEVEDO**, Intitulado: **“ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA EFECTIVIDAD DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN LA VERIFICACIÓN Y SANCIÓN DE FALTAS EN CONTRA DEL CÓDIGO DE TRABAJO, DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA”**.

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


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

cc.Unidad de Tesis
CMCM/ jrvch.





LIC. CARLOS HUMBERTO GIRÓN MÉNDEZ.
ABOGADO Y NOTARIO
6ª. CALLE 10-23 ZONA 11 GUATEMALA
TELÉFONO. 24717651 - 48853211

Guatemala, marzo 6 de 2012

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



Respetable Licenciado:

Me honra informarle que en cumplimiento de la resolución que fue emitida con fecha dieciocho de enero del presente año, en la cual se me nombra **REVISOR** del trabajo de tesis del Bachiller **ELFIDO GIOVANI DE PAZ ACEVEDO**, intitulado: **“ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA EFECTIVIDAD DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN LA VERIFICACIÓN Y SANCIÓN DE FALTAS EN CONTRA DEL CÓDIGO DE TRABAJO DECRETO NÚMERO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA”**; procedí a la revisión del trabajo de tesis en referencia.

Realice la revisión de la investigación y en su oportunidad sugerí algunas correcciones de tipo gramatical y de redacción; que consideraré que en su momento serán necesarias para mejor comprensión del tema que se desarrolla. El tema está redactada de una forma sistemática, de fácil comprensión y didáctica, abarcando las instituciones jurídicas relacionadas al mismo, definiciones y doctrinas, así como la regulación legal de la materia, apoyando su exposición con fundamento en normas constitucionales y leyes aplicables a nuestro derecho positivo, al igual la utilización de derecho comparado, lo que hace de este trabajo un documento de consulta y utilidad a quien esa clase de información necesite.



En tal virtud el contenido de la tesis, abarca las etapas del conocimiento científico, ya que la recolección de información realizada fue de gran apoyo a su investigación, dado que el material es considerablemente actual y vanguardista, con lo cual el sustentante aportó al trabajo sus propias opiniones y criterios, los cuales lo enriquecen, por lo que pueden ser sometidos a su discusión y aprobación definitiva, pero en cualquier caso, se encuentran fundamentados, pues son planteamientos serios y ordenados que demuestran un buen manejo de criterio jurídico sobre la materia.

Las conclusiones y recomendaciones fueron redactadas en forma clara y sencilla para esclarecer el fondo de la tesis en congruencia con el tema investigado, las mismas son objetivas, realistas y bien delimitadas. Resalto que atendió las sugerencias y observaciones señaladas, defendiendo con fundamento aquellas que consideró necesario. En cuanto a la estructura formal de la tesis, la misma fue realizada en una secuencia ideal para un buen entendimiento de la misma, así como la utilización de los métodos deductivo e inductivo, analítico y la utilización de las técnicas de investigación bibliográfica y documental que comprueba que se hizo la recolección de bibliografía actualizada.

En consecuencia emito **DICTAMEN FAVORABLE**, en el sentido que el trabajo de tesis desarrollado por el bachiller **ELFIDO GIOVANI DE PAZ ACEVEDO**, cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; por lo que puede ser impreso y discutido como tesis de graduación en examen público.

LIC. CARLOS HUMBERTO GIRÓN MÉNDEZ.
ABOGADO Y NOTARIO
Col. 2,305



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, 4 de septiembre de 2012.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante **ELFIDO GIOVANI DE PAZ ACEVEDO**, titulado **ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA EFECTIVIDAD DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN LA VERIFICACIÓN Y SANCIÓN DE FALTAS EN CONTRA DEL CÓDIGO DE TRABAJO DECRETO NÚMERO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA**. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/iyrc

Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO





DEDICATORIA

- A:** Jesucristo, Padre y Espíritu Santo: Su majestad gracia plena, por estar siempre presente en mi vida ayudándome en cada momento; dándome la sabiduría y perseverancia, un amigo especial, único y verdadero, gracias por tus bendiciones.
- A MI PADRE:** Elfido De Paz Guzmán (+) Por haberme dado el don de la vida y quien desde el cielo estoy seguro que está disfrutando este triunfo al igual que yo.
- A MI MADRE:** Rubi Acevedo Morales, por ser mi ejemplo de lucha y humildad y poner de un lado sus intereses al haberme apoyado en mi formación académica.
- A MIS HERMANOS:** William (+) Paola y Alejandro, por ser parte de mi vida y compartir una misma historia.
- A MIS ABUELOS:** Eliseo Acevedo y Jovita Morales, por su apoyo incondicional, sus consejos y su amor.
- A LA FAM. ACEVEDO:** Por estar unidos en cada momento a pesar de la distancia, las adversidades.
- A MIS AMIGOS:** A todas aquellas personas que me consideran su amigo muchas gracias.
- A ZACAPA:** Por ser mi cuna, mi origen y mi esencia.
- A:** La República de Guatemala, paraíso creado con pincel por nuestro maestro Dios, país megadiverso, maravilloso, pueblo cálido, alegre y temeroso del Creador.



ESPECIALMENTE: A la Universidad de San Carlos de Guatemala, a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales; y a toda la Academia, que me ha formado profesionalmente; gracias por haberme adoptado y formar parte de esta familia San Carlista, espero retribuirle a la sociedad guatemalteca y poner en alto en nombre de nuestra casa de estudios. Plus Ultra (Más Allá)

A USTED: Por su presencia.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. El derecho laboral.....	1
1.1. Antecedentes del derecho laboral en Guatemala.....	1
1.2. Definición.....	5
1.3. Naturaleza jurídica.....	6
1.4. Principios que rigen el derecho procesal del trabajo.....	7
1.4.1. Dispositivo.....	8
1.4.2. De intermediación procesal.....	9
1.4.3. De congruencia.....	9
1.4.4. De oralidad.....	10
1.4.5. De concentración procesal.....	11
1.4.6. De publicidad.....	11
1.4.7. De economía procesal.....	11
1.4.8. De preclusión.....	12
1.4.9. Tutelar o de tutelaridad.....	13
1.4.10. De sencillez.....	13
1.5. Características.....	14
1.6. Garantías constitucionales del trabajo.....	15
1.7. Derechos de los trabajadores en la legislación guatemalteca.....	19

CAPÍTULO II

2. Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	21
2.1. Sistema sancionatorio laboral.....	23
2.2. Elementos del sistema sancionatorio laboral.....	31
2.2.1. Elementos personales.....	31

	Pág.
2.3. Definición	35
2.4. Naturaleza jurídica	35
2.4.1. Teoría del interés	37
2.4.2. Teoría de la naturaleza de la relación	37
2.5. Legislación	41

CAPÍTULO III

3. Inspección de trabajo	49
3.1. Generalidades	49
3.2. Fundamento	50
3.3. Concepto	51
3.4. Naturaleza jurídica	52
3.5. Definición de inspección de trabajo	55
3.6. Función de la inspección de trabajo	55
3.7. Características	59
3.7.1. Es un ente conciliatorio	59
3.7.2. Es un ente fiscalizador	60
3.7.3. Es un ente asesor	60
3.8. Objetivos específicos de la inspección general del trabajo	60
3.9. Instrumentos internacionales relativos a la inspección del trabajo	66
3.10. Diferentes sistemas de inspección del trabajo	67
3.11. Regulación legal de la inspección de trabajo	68
3.12. Impugnaciones que se pueden originar con motivo de la intervención de inspectores de trabajo	69
3.13. Cuando intervienen los inspectores de trabajo	70
3.13.1. Conocimiento de oficio	70
3.13.2. Denuncia	72
3.14. Intervención y prevención a las empresas	73
3.14.1. Inspección de campo o visitaduría	74
3.14.2. Tipo de inspección y procedimiento	75
3.14.3. Conciliación y su procedimiento	81



Pág.

CAPÍTULO IV

4. Sanción a las faltas de las leyes laborales y su aplicación.....	87
4.1. Generalidades.....	87
4.2. Fundamento.....	87
4.3. Concepto de faltas.....	88
4.4. Naturaleza jurídica.....	88
4.5. Definición de falta.....	89
4.6. Clasificación de las faltas.....	91
4.6.1. Disposiciones prohibitivas.....	91
4.6.2. Disposiciones preceptivas.....	94
4.7. Sanción.....	95
4.7.1. Definición de sanción.....	95
4.7.2. Clasificación de las sanciones.....	97
4.7.3. Efectos que produce la sanción.....	99
4.7.4. Aplicación de la sanción.....	100
4.8. Definición de incidente.....	101
4.9. Su procedimiento.....	101
CONCLUSIONES.....	103
RECOMENDACIONES.....	105
BIBLIOGRAFÍA.....	107



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal, conocer la función de la Inspección General de Trabajo, para velar por que patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro. Toda vez que la Inspección General de Trabajo es el órgano encargado de inspeccionar todos los centros de trabajo del país, los cuales se rigen por disposiciones del Código de Trabajo.

Las visitas de inspección efectuadas por los Inspectores de Trabajo a los diferentes empleadores se originan en un gran porcentaje a raíz de las reclamaciones generadas por los propios trabajadores afectados o sus representantes sindicales, usualmente el Inspector requiere de la presencia del denunciante con el fin de obtener la versión de ambas partes y hacer transparente su actuación de la controversia originada entre patronos y trabajadores; la mayoría de los conflictos laborales se originan por falta de educación laboral de trabajadores y patronos, ambos desconocen sus derechos y obligaciones que nacen por medio del contrato de trabajo.

Dentro de las misiones que tiene encomendadas la Inspección de Trabajo, se encuentran las de velar por el cumplimiento de las leyes laborales y sus reglamentos, relativos a las condiciones laborales y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y en caso de comprobación de alguna violación, el inspector adoptará las medidas adecuadas para que la empresa infractora cumpla con las disposiciones legales, restituyendo el derecho o derechos de los trabajadores. El derecho del trabajo fue formulado con el fin específico de mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, quienes se benefician de la relación laboral, el que ejecuta el trabajo y el que paga el servicio. El incumplimiento a las leyes laborales conlleva la aplicación de una sanción al infractor de las leyes laborales y obligar que le dé cumplimiento a lo dejado de hacer, legalmente. Está regulado en el Código de Trabajo que las sanciones serán fijadas de acuerdo con las circunstancias económicas, los medios de subsistencia del sancionado, los antecedentes y condiciones personales de éste, el mal causado o la exposición al peligro a la clase menos protegida que es el trabajador.



El objetivo general de la investigación fue: Establecer si en la actualidad la legislación laboral regula la función de la Inspección de Trabajo en la verificación de las sanciones a las leyes laborales y si está orientada a cumplir con las funciones preventivas, fiscalizadora, además, de sancionadora, está acorde con la realidad social del Estado y departamento; de Guatemala; y, los específicos fueron: Determinar, tanto legal como doctrinariamente las funciones de la Inspección de Trabajo, para verificar y sancionar la violación a las leyes laborales; establecer la importancia que tiene la intervención de la Inspectoría de Trabajo, en la verificación acerca de del cumplimiento de las leyes laborales; determinar con claridad cuáles son las faltas más frecuentes que comete la parte patronal, en contra de sus trabajadores; comprobar si hay conocimiento de los derechos laborales que le asisten a los trabajadores; dar a conocer si hay divulgación en relación a los derechos laborales que les asisten a los trabajadores, para que los puedan hacer valer ante la parte patronal.

Se comprobó la hipótesis, en el sentido que la Inspección General de Trabajo tiene como función la verificación y sanción de faltas en contra de las leyes de Trabajo y Previsión Social y que, por lo tanto, el bajo grado de efectividad en el cumplimiento de las disposiciones legales y la aplicación de sanciones contra los sujetos de la relación laboral cuando éstos infringen lo normado en el Código de Trabajo. Para el desarrollo de este estudio se emplearon los siguientes métodos de investigación: analítico, sintético, inductivo, deductivo y las técnicas de investigación utilizadas fueron la documental y la científica jurídica.

Esta tesis está contenida en cuatro capítulos, de los cuales el primero tiene como propósito el estudio del derecho laboral, antecedentes del derecho laboral en Guatemala; el segundo, trata el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sistema sancionatorio laboral; el tercero, busca establecer que es Inspección de Trabajo, definición, función, objetivos específicos, instrumentos internacionales y regulación legal; y el cuarto capítulo, está dirigido a describir la sanción a las faltas de las leyes laborales y su aplicación, naturaleza jurídica, definición de falta, clasificación de las faltas, clasificación de las sanciones, efectos que produce la sanción, aplicación de la sanción.

CAPÍTULO I

1. El derecho laboral

1.1. Antecedentes del derecho laboral en Guatemala

Si bien es cierto que desde hace algunos siglos, a nivel mundial, se establecieron las primeras disposiciones en materia de trabajo, no es sino hasta el siglo pasado que se presenta en forma sistematizada, tanto en cuanto a las leyes laborales propiamente dichas, como a la elaboración de una teoría fundamentada en doctrinas de los tratadistas más connotados.

El autor López Sánchez Luis Alberto, comenta que “para el caso Guatemala, la primera regulación en materia de Trabajo se encuentra en las Leyes de Indias, dictadas por la Corona Española, para todas las colonias americanas en el siglo XVI; ante el trato cruel e inhumano de que eran objeto los indígenas y lo cual provocaba la mortalidad prematura. Estas leyes regulaban normas protectoras para los campesinos, en cuanto a jornadas de trabajo, forma de pago, el repartimiento de hombres, posteriormente llamado mandamiento a la encomienda de mercancías.”¹

Posteriormente se dieron disposiciones pero que, no siendo elaboradas sistemáticamente ni con un sentido bien definido de protección al trabajador, carecen de importancia dentro de la historia del derecho de trabajo en Guatemala. Aún así, la incipiente clase obrera se principia a organizar en gremios en forma paulatina para forzar a que se emitan las leyes protectoras de los trabajadores, pues la explotación del

¹ López Sánchez, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. Pág. 99.

hombre por el hombre trajo la decadencia de la clase obrera, al laborar demasiado y recibir poca paga.

Para determinar las características de la legislación de trabajo es necesario recordar que éste principia con la Revolución de Octubre de 1944. La Constitución de 1945 y el Código de Trabajo, Decreto del Congreso 330, los que fijaron los principios que la fundamentaban.

El autor López Sánchez Luis Alberto, indica que “hasta la época revolucionaria de 1944 a 1954, cuando las condiciones económicas, sociales y políticas, permitieron la libre organización sindical, la libertad de expresión, la pluralidad ideológica y el derecho de petición, que dieron como resultado una legislación protectora para los sectores marginados de la población, surgiendo la Ley de Reforma Agraria, la Ley de Inquilinato y el Código de Trabajo, entre otras, dentro de una serie dinámica de cambios sociales, a nivel supraestructural.”²

Sobre la libertad sindical, por ejemplo, es la primera vez en la historia que se inscriben más de dos mil organizaciones sindicales, debidamente reconocidas por el Estado, que se aglutinan en diferentes gremios, o sea, según la actividad económica común. En esta época de espíritu renovador es cuando se puede afirmar que propiamente se sistematiza el Derecho de Trabajo en Guatemala y se promulga en forma orgánica su regulación legal y especialmente su codificación.

Durante esa época existía el Ministerio de Trabajo y Economía, siendo Ministro el jurisconsulto Alfonso Bauer Paiz, quien, además de sus atribuciones como Ministro, se dedicaba a escribir libros para orientar a la clase trabajadora.

² **Ibíd.** Pág. 101.

La clase trabajadora guatemalteca se ve inspirada por el resultado de la Revolución Agraria mejicana, donde se habían sentado las bases del derecho de trabajo, inclusive en países como Costa Rica y la República de Argentina, quienes contaban con una legislación de trabajo relativamente adecuada a la época.

Continúa exponiendo el tratadista López Sánchez Luis Alberto, haciendo referencia, que “el 8 de febrero de 1947, durante el segundo año de la Revolución, surge el Decreto Número 330 del Congreso de la República, que luego de llevar todo el trámite legislativo de iniciativa de ley, admisión, dictamen, discusión, promulgación y sanción, se emitió durante el gobierno del doctor Juan José Arévalo, e inició su vigencia el primero de mayo del mismo año, en ocasión de celebrarse el día internacional del trabajo.”³

El primer Código de Trabajo de Guatemala, carecía de algunas técnicas, pero era un pago enorme contar con el mismo, por lo que carece de relevancia, pero éste Código expresaba los principios fundamentales de carácter filosófico que lo inspiraron, constituyendo un mínimo de garantías para el trabajador.

Ante la promulgación del Código de Trabajo, la clase capitalista pone el grito en el cielo repudiando esta ley auspiciada del Estado.

Es así, refiere López Sánchez “como en Guatemala, surgen las primeras demandas de aumentos salariales y mejoras económicas, resaltando la lucha del sindicato de Tipógrafos, quienes lograron organizadamente mejoras económicas y sociales el 13 de mayo de 1949, consagrándose como el día del tipógrafo.”⁴

³ **Ibíd.** Pág. 103.

⁴ **Ibíd.**



En materia procesal el Considerando IV del Decreto Número 330 del Congreso de la República, señalaba: Para la eficaz aplicación del Código de Trabajo también es necesario crear un sistema flexible y moderno de tribunales de trabajo y previsión social, integrados por funcionarios competentes e imparciales, así como un conjunto de normas procesales sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y verdadera.

El jurisconsulto González Cardoza Carlos, manifiesta que “es justicia pronta la que llega antes que el hambre. Esto es, la que resuelve en breve tiempo, conflictos en cuya base está siempre una necesidad económica del trabajador (éste vive y sobrevive con su salario, al que le reconoce el código carácter alimenticio). Es justicia verdadera no la formal que se acomoda a meras formas, sino la que resuelve positivamente necesidades y exigencias tomando en cuenta hechos reales y objetivos.”⁵

Este código, desde su creación hasta el 25 de enero de 1961 sufrió siete reformas, en su orden fueron las siguientes:

- Decreto Número 526 del Congreso de la República, 16 de julio de 1948.
- Decreto Número 623 del Congreso de la República, 27 de mayo de 1949.
- Decreto Número 915 del Congreso de la República, 12 de noviembre de 1952.
- Decreto Número 216 del Presidente de la República (Carlos Castillo Armas), 3 de febrero de 1955.
- Decreto Número 570 del Congreso de la República, 28 de febrero de 1956.

⁵ González Cardoza, Carlos. **Problemas en la legislación laboral**. Pág. 2.



- Decreto Número 1243 del Congreso de la República, 9 de julio de 1958.
- Decreto Número 1421 del Congreso de la República, 25 de enero de 1961.

1.2. Definición

El doctor Cabanellas Guillermo, indica que el derecho laboral es “aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, 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 o inmediatas de la actividad laboral.”⁶

Agrega el jurista Cabanellas Guillermo, “esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas de las ciencias jurídicas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en sus aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la Economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción.”⁷

El derecho de trabajo es el conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rige en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales.

Villegas Lara René Arturo, dice que “el derecho de trabajo es la legislación que tiende a mantener la armonía entre el capital y el trabajo, concediendo garantías mínimas de

⁶ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 603.

⁷ **Ibid.** Pág. 591.

organización y contratación, garantizando en favor de la clase dominante el más amplio margen de explotación. El derecho de trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que garantizan la organización de los trabajadores, para una mejor canalización de su participación en la dirección política de gobierno y en particular de la política económica.”⁸

En sí, el derecho de trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico de socializar la vida humana.

Este derecho es la norma que propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre trabajo y capital.

1.3. Naturaleza jurídica

Para establecer dicha naturaleza jurídica, es menester previamente dejar asentado, que la orientación que el derecho de trabajo tiene, responde a la estructura de la formación social en que se desenvuelve, ya que según lo señala el tratadista De Buen Néstor que “en un sistema capitalista, el derecho de trabajo, reviste un carácter clasista, en defensa de los intereses de la clase trabajadora, frente a la clase burguesa y el aparato estatal; en tanto, que en el sistema socialista, deja de ser instrumento de la lucha de clases, para convertirse en el principal impulsor y vigilante del cumplimiento del plan de producción, sin perjuicio de desempeñar paralelamente una función tutelar sobre los

⁸ Villegas Lara, René Arturo. **Introducción al estudio del derecho, teoría general del derecho.** Pág. 175.

trabajadores, radicando la efectividad de este sistema en el mejor desarrollo de la economía.”⁹

En todo caso, lo importante es escudriñar en dónde se encuentra la naturaleza jurídica del derecho de trabajo. Alrededor de este tema han surgido diversas escuelas, desde las que lo sitúan dentro del derecho privado, hasta las que lo ubican dentro del derecho público y otro que lo sitúan dentro del derecho social.

El jurisconsulto De la Cueva Mario, expone “que los fines del derecho laboral corresponden a la satisfacción de las necesidades materiales del hombre para lanzarlo después a los reinos útiles del espíritu, ahí donde se forma la cultura personal y la de la comunidad.”¹⁰

De tal manera que la naturaleza jurídica del derecho laboral, es garantizar las relaciones de trabajo y económicas tanto al trabajador como al patrono, donde las relaciones entre ambos sean de afinidad, teniendo un sentido amplio para proteger al trabajador en forma social y económica, dándole la oportunidad a reivindicar sus derechos.

1.4. Principios que rigen el derecho procesal del trabajo

Estos principios se pueden considerar las directivas o línea matrices dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso.

Estos principios se han ido concibiendo, plasmando y adhiriéndose a las legislaciones, conforme los tratadistas han ido estudiando la delicada situación de configurar un

⁹ De Buen, Néstor. **Derecho de trabajo**. Pág. 15.

¹⁰ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mejicano del trabajo**. Pág. 126.

derecho procesal que verdaderamente aplique las instituciones del derecho sustantivo, según principios filosóficos-jurídicos.

Para el jurista guatemalteco Chicas Hernández Raúl Antonio, “los principios que rigen el derecho procesal del trabajo son:

- a) Dispositivo
- b) De intermediación procesal
- c) De congruencia
- d) De Oralidad
- e) De concentración procesal
- f) De publicidad
- g) De economía procesal
- h) De Preclusión
- i) Tutelar o de tutelaridad
- j) De sencillez”¹¹

1.4.1. Dispositivo

Este se da en forma limitada en el proceso laboral, pues es más bien determinante en el proceso civil y puede decirse que consiste en que son las partes las que tienen la

¹¹ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Pág. 53.

disposición de motivar al órgano jurisdiccional, el cual tiene la obligación de ceñirse a las diversas fases procedimentales. Es por medio de este principio que se hace funcionar el procedimiento para que el juzgador tome parte imparcialmente conforme a los hechos que le plantea el demandante o parte actora, para actuar según las leyes que lo rigen.

Este principio indica Chicas Hernández Raúl Antonio “se puede subdividir en: Principio de iniciativa procesal y principio de impulso procesal. El primero es cuando la relación procesal la inician las partes, es decir que son las partes las encargadas de entablar la demanda o iniciar el procedimiento; mientras que el segundo va dirigido a la averiguación de la verdad.”¹²

1.4.2. De intermediación procesal

Este principio consiste en que el juez debe estar en contacto directo y personal con las partes en la tramitación del proceso, oír sus alegatos, interrogar y carear a los litigantes y testigos si fuere necesario, a efecto de garantizar la pureza del proceso.

1.4.3. De congruencia

Consiste en que el juzgador debe sentenciar según lo alegado y probado en autos, o sea, que el tribunal se debe ajustar a las pretensiones ejercitadas por las partes. Se puede afirmar que desde un ángulo teórico, este principio opera en el proceso laboral en el sentido de que por lo general, las partes que estén en litigio, tienen la facultad de concurrir al órgano jurisdiccional a dirimir la contienda, pero que debe adecuarse a los procedimientos propios del derecho de trabajo. Y desde el ángulo práctico, los

¹² *Ibíd.*

tribunales de trabajo y previsión social, en la actualidad emplean este principio debido para homologar el proceso laboral al civil.

1.4.4. De oralidad

Este principio está basado en que dentro del proceso ordinario laboral, debe predominar sobre la forma escrita la oralidad, para hacerlo más fluido. Sin este principio la inmediación y contacto directo del juez con las partes y las pruebas no sería posible, además la concentración del mayor número de actos procesales en una o pocas diligencias, no podría verificarse correctamente si no se cuenta con un procedimiento de esta naturaleza. Sería imposible dentro de un juicio ordinario laboral el dirigir, interrogar y repreguntar a las partes, testigos y peritos propuestos mediante un juicio preponderantemente escrito.

El principio de oralidad, dentro del juicio ordinario laboral, se encuentra expresamente regulado en los Artículos 321 y 322 del Código de Trabajo, que en su parte conducente literalmente establece Artículo 321, el procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral. Artículo 322 Las gestiones orales se harán directamente ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social.

La oralidad indica Chicas Hernández Raúl Antonio, “es uno de los principios que informa al Derecho Procesal del Trabajo, aunque la oralidad estrictu sensu no opera en toda su dimensión, ya que el sistema legislativo guatemalteco proviene de la corriente latina, preponderantemente de naturaleza escrita, por lo que se ha combinado las actuaciones orales con las de esta índole, tal como la propia demanda.”¹³

¹³ **Ibíd.** Pág. 67.

1.4.5. De concentración procesal

Este principio tiene dos vertientes, la primera, que mediante su aplicación se logra que todas las pruebas que se van a rendir se deben producir en una sola audiencia o en el menor número posible; y la segunda, que se refiere que en un sentencia deben resolverse todas las cuestiones sometidas al conocimiento del juez. Su objetivo en suma es el de evitar la dispersión de las diligencias y los incidentes que se tramitan en cuerda separada, ya que dicha dispersión en el tiempo y en el espacio de las varias actividades procesales, reduce la eficacia de cada una de ellas, motivo por el cual este principio se identifica y entrelaza íntimamente con el de oralidad y el de economía procesal.

1.4.6. De publicidad

De conformidad con el sistema procesal guatemalteco, constitucionalmente todos los actos de la administración pública son precisamente públicos, por regla general, salvo los casos de excepción a la regla, como los de orden militar, diplomáticos, secretos industriales y los que las leyes determinen. Ahora bien, refiriéndose al proceso laboral, todos los actos son públicos y en consecuencia cualesquiera de las partes e inclusive una tercera persona tiene libre acceso a las actuaciones. Mediante este principio se desarrolla el elemento democrático de este derecho, toda vez que permite que la prueba se desenvuelva en forma fiscalizadora por las partes.

1.4.7. De economía procesal

Es uno de los principios básicos en el proceso laboral, pues es bien sabido que los sujetos de la relación procesal en esta materia se encuentran en situación económica

muy diferente. Por un lado está el patrono que puede soportar y sostener un proceso largo y complicado, y por el otro, el trabajador, cuya situación económica le impide sostener un juicio demasiado largo, por lo que este principio informa sobre la realización del derecho en el menor tiempo posible, es decir, que se vela porque el proceso se desarrolle en el menor número de audiencias y con rapidez.

1.4.8. De preclusión

El principio de preclusión está representado por el hecho de que las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, impidiéndose el regreso a etapas y momentos procesales ya extinguidos y consumados.

Para los efectos del proceso laboral el principio de preclusión opera en los siguientes casos:

- Cuando el trabajador tiene la facultad de ampliar su demanda, pero debe suceder hasta antes de que la misma sea contestada, si no se contestó por escrito antes de la audiencia para la comparecencia de las partes a juicio hasta el momento de que se inicie ésta.
- El demandado tiene facultad para contestar la demanda y reconvenir al actor, hasta el momento de la primera comparecencia o antes, pero no después, aún cuando no se haya recibido las pruebas y solamente se ha llegado a la fase conciliatoria.
- El demandado puede interponer excepciones sólo al contestar la demanda en la primera audiencia si se contesta en forma verbal, a excepción de las de cosa

juzgada, pago, transacción y prescripción, que puede hacerlo hasta antes de que se emita sentencia en segunda instancia.

- Los medios de prueba pueden ser ofrecidos en la demanda y propuestos concretamente en la primera audiencia, si se trata del actor y, hasta el momento de contestar la demanda o en la propia audiencia si no se ha contestado antes de la primera por escrito, si se trata del demandado, pero no puede hacerse después de haberse arribado a la fase conciliatoria.

1.4.9. Tutelar o de tutelaridad

Éste es el que le otorga derechos preferentes al obrero o sea que le brinda una posición privilegiada al actor que económica o culturalmente se encuentra en una situación de desventaja con respecto a la contraparte. Este principio da lugar a una errónea interpretación y puede parecer contradictorio ya que se inclina a una de las partes. Sin embargo, tal contradicción no existe, pues si bien se observa viene a hacer efectiva y real la aplicación, ya que equipara a las partes, estableciendo una tutela preferente al trabajador quien es la parte económicamente débil y le brinda oportunidad y ejercicio dentro del juicio. El Código de Trabajo lo regula en el Artículo 17 que dice: Se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.

1.4.10. De sencillez

Consiste en que las normas de los procedimientos deben ser simples, expeditas y sencillas, sin que por ello se descuide la seguridad jurídica en las resoluciones jurisdiccionales. En este sentido, se afirma que a diferencia del proceso civil, que es

esencialmente formalista, en el derecho procesal de trabajo debe ser antiformalista y, únicamente los aspectos que ameriten seguridad jurídica deben revestirse de relativa formalidad (como el caso de la sentencia) pero sin que entorpezca la naturaleza simple de las actuaciones y de esa manera pueda administrarse pronta y recta justicia.

1.5. Características

Cabanellas Guillermo, comenta que “se distinguen las siguientes características del derecho laboral:

- **Es un derecho nuevo:** porque se origina con la evolución política, transformación económica y el cambio social que determinaron, en los siglos XVIII y XIX, la Revolución Francesa, la Revolución Industrial y los propósitos de Revolución Social, atemperadas por el intervencionismo estatal.
- **Es de orden público:** Por las limitaciones impuestas a la voluntad individual, por el sentido eminentemente social de ciertas instituciones y por el interés del Estado en la estabilidad económica para la paz social.
- **Tiene carácter protector de la salud de los trabajadores:** Con la limitación de la jornada, el descanso semanal y las vacaciones anuales; con la prohibición del trabajo infantil y la restricción del de los menores; así como con respecto a las mujeres, forzada protección en aspectos morales y en los de la maternidad.
- **Tiende a la internacionalización:** Por la solidaridad entre los trabajadores de los distintos países y para evitar ruinoso competencia los empresarios, todo ello estimulado y coordinado por obra de la Organización Internacional del Trabajo.

- **Posee plena autonomía:** Tanto didáctica y científica como legislativa, sin perjuicio de sólidas conexiones con las restantes ramas de la enciclopedia jurídica y, en especial, con el derecho civil, de cuyo tronco procede, aunque ha adquirido personalidad propia.
- **Se halla en constante evolución:** Por adaptarse a los procesos económicos y sociales de toda índole, e incluso moldearlos a veces, a más del perfeccionamiento técnico de las instituciones privadas del derecho laboral.
- **Es realista y objetivo:** Por el estudio constante y próximo de los problemas sociales de cada lugar y momento, y por brindar cauce y soluciones inspiradas en hechos concretos y en las posibilidades de las empresas y de los países.
- **Es profundamente democrático:** Por basarse y alentar la libertad e igualdad de contratación, por tender a la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población en todas las naciones, y por aspirar a la mayor armonía social, conciliando reivindicaciones laborales y equitativos intereses de empresarios.”¹⁴

1.6. Garantías constitucionales del trabajo

Una garantía constitucional es la seguridad o certeza que se tiene sobre determinado asunto. A continuación se analizará esa certeza o seguridad que se tiene sobre los derechos mínimos de un trabajador y que están contenidos en la Carta Magna, la norma rectora de la ley guatemalteca que se refiere en su sección octava del Artículo 102 al 106 al trabajo, conteniendo dichas garantías.

¹⁴ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 604.

El Artículo 102 contiene los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, éstas son la base, el fundamento de la legislación del trabajo y de la actividad de los tribunales y autoridades.

A continuación se mencionará sobre lo que tratan no todos, pero si la mayoría de los derechos mínimos establecidos en el Artículo ya mencionado, que se considera son los que más nos interesan para el desarrollo de este capítulo; expresando desde ya que éstas son garantías mínimas, por lo que todos los derechos que se encuentren en la legislación guatemalteca así como convenios ratificados por Guatemala, deben ser respetados por todos los sujetos de derechos laboral, tribunales y demás autoridades.

- a) Todos los trabajadores tienen derecho de elegir el trabajo que deseen y la remuneración que están dispuestos a recibir, para poder garantizar al trabajador y su núcleo familiar una vida digna, es decir nadie puede ser obligado a desempeñarse en un lugar donde él no ha elegido.
- b) Todo trabajo debe ser remunerado en forma equitativa, para esto hay excepciones. Se pueden mencionar en los trabajos sujetos a regímenes especiales, el trabajo de aprendizaje, que incluso la ley permite pagar por debajo del salario mínimo.
- c) La garantía mínima de igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones. La norma se refiere a que no puede haber discriminación cuando el trabajo es ejecutado bajo las mismas circunstancias. Aunque en la realidad a muchas personas no se les paga el mismo salario por el hecho de ser mujeres, por razón de raza, por la edad, etc.

- d) El trabajador tiene derecho de recibir su salario en moneda de curso legal, pero existe una excepción que se da en los trabajadores del campo, que pueden recibir su salario hasta en un 30% en productos alimenticios.
- e) Otro derecho social mínimo de mucha importancia es lo relativo a la jornada de trabajo diurna, nocturna y mixta, aunque hay situaciones de excepción reguladas en las demás leyes laborales.
- f) Lo relativo al descanso semanal por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Este derecho laboral se ampliará más adelante, ya que es importante que el trabajador conozca los beneficios de dicho derecho.
- g) Las vacaciones forman parte del descanso remunerado al cual tiene derecho el trabajador. Podría decirse incluso que es obligación del trabajador tomar sus vacaciones y la misma ley le prohíbe trabajar durante dicho lapso, ya que tomándose este tiempo para hacer un alto a sus labores, está beneficiándose física y mentalmente y podrá ser más productivo en sus labores. Este aspecto ampliará también en el transcurso de la presente investigación.
- h) La Constitución Política de la República también protege a la mujer trabajadora. Protegiendo así la maternidad, lactancia, y descanso pre y post natales. Asimismo, regula que en materia de trabajo no deben haber diferencias entre mujer casada y soltera. La mujer en Guatemala es discriminada en distintos ámbitos y el laboral no es la excepción, por lo que debe luchar para evitar que se de este fenómeno, ya que si a la mujer profesional le cuesta abrirse campo, la mujer que no ha estudiado, va a ser víctima de explotación. Por ello dice la

autora Montero Marta, al referirse a la discriminación que sufre la mujer “esto no sólo sucede en la vida laboral sino también en la social donde por ejemplo, hay medios de comunicación que tratan a las mujeres como objetos y no condenan las actitudes discriminatorias hacia ellas. Habla de la discriminación de la mujer en Europa, un continente en donde sus países son desarrollados, y en nuestro país, siendo un país en vías de desarrollo, falta mucho por hacer, para que la mujer alcance una posición digna en la sociedad, tanto laboral, como socialmente.”¹⁵

- i) La libertad sindical es otro pilar fundamental. Este derecho se podrá ejercer sin ninguna discriminación y sin estar sujetos a autorización previa, por lo que únicamente debe cumplir con los requisitos necesarios que marca la ley. Guatemala ratificó el Convenio número 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación en cuyo Artículo 1 establece: Todo miembro de la Organización Internacional de Trabajo para el cuál esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes: Los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Como puede observarse, la Constitución Política de la República crea una base, para que en ningún momento puedan ser menores a ésta en lo relativo al trabajo en Guatemala, pero si permite que puedan ser mayores los beneficios para los trabajadores. Por lo que se hace necesario que tanto trabajadores como empleadores,

¹⁵ Montero, Marta. **Las funciones de la administración del trabajo.** Pág. 78.



conozcan estos derechos, pero algo más importante, es que se hagan valer, por parte de las instituciones administrativas y por los Tribunales de Trabajo.

1.7. Derechos de los trabajadores en la legislación guatemalteca

En el Código de Trabajo guatemalteco se encuentran regulados todos los aspectos relativos al trabajo, así como en otras leyes especiales de trabajo. Además, Guatemala ha ratificado convenios internacionales que son ley en el país, relativos al trabajo y que deben respetarse y hacerse cumplir. De ellos emanan los derechos de los trabajadores que a continuación se analizarán.



CAPÍTULO II

2. Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Este tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

El Decreto Número 1117 del Congreso que creó el Ministerio de Trabajo, durante el gobierno de la revolución, indica que corresponde a dicho Ministerio la dirección y orientación de una política social del país, la dirección, estudio y despacho de los asuntos relativos al trabajo y previsión social; el estudio y aplicación de las leyes referentes al trabajo y que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

La intervención en lo relativo a la contratación de trabajo; la prevención de conflictos laborales y su solución extrajudicial; la atención de asuntos relacionados con el servicio de los trabajadores del Estado; la aplicación de los convenios internacionales de trabajo; la vigencia y control de las organizaciones sindicales; la organización y desarrollo del departamento de empleo y mano de obra; la fijación y aplicación del salario mínimo; el estudio y mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador del campo y la ciudad; la protección de la mujer y del menor trabajador; la formación y capacitación profesional de los trabajadores y su elevación cultural; la vigilancia, coordinación y mejoramiento de sistemas de seguridad y previsión social; la adopción de medidas que tiendan a prevenir los accidentes de trabajo; la intervención de

contratos y demás aspectos del régimen del trabajo de la tierra; el fomento de la construcción de viviendas baratas y de colonias para los trabajadores; el mejoramiento del nivel de vida de los sectores carentes de medios económicos y la promoción de investigaciones de carácter social.

En lo referente a las resoluciones administrativas en materia de trabajo, el Código prevé en su Artículo 275 que pueden ser impugnadas únicamente mediante los siguientes recursos administrativos:

- I. El de revocatoria, que deberá interponerse por escrito ante la dependencia administrativa que emitió la 30 resolución dentro del término de cuarenta y ocho horas de notificada ésta. La resolución del recurso corresponde al propio Ministerio, lo cual debe suceder dentro del improrrogable término de ocho días; revocando, confirmando o modificando la resolución recurrida; y,

- II. El de reposición, si se trata de resolución originaria del Ministerio, el cual debe substanciarse y resolverse dentro de los mismos términos que corresponden al recurso de revocatoria. Concretamente se puede hablar de una división en cinco partes, en las que se puede descomponer al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, estas partes u órganos son los siguientes:
 - Dirección superior;
 - Órganos de apoyo;
 - Función sustantiva;
 - Función administrativa;
 - Función de apoyo técnico y control interno.

Para su estudio, se toman órganos representativos de cada función o parte en que está dividido el Ministerio, siendo estos, por la Dirección Superior: Viceministros; por los órganos de apoyo, la Inspección General de Trabajo; por la función administrativa a su único órgano, la dirección administrativa y finalmente para la función de apoyo técnico y control interno, al Consejo Técnico y Asesoría Jurídica. Para la presente investigación únicamente se profundizará en los órganos que interesan para el presente tema de investigación.

2.1. Sistema sancionatorio laboral

Para hacer referencia a los antecedentes históricos del derecho punitivo laboral, es necesario acudir forzosamente a los estudios realizados por estudiosos del derecho en general y especialmente aquellos que se han esforzado por establecer el origen de las instituciones del derecho de trabajo;

El jurista argentino Deveali Mario L., quien, refiere una descripción completa respecto del origen de los sistemas sancionatorios en materia de trabajo; al indicar que “al finalizar el siglo XIX la actividad sancionadora del Estado, estaba limitada exclusivamente a aquello que se refiera a la seguridad de los derechos adquiridos y a la libertad económica, se desplaza hacia la defensa y custodia de otros bienes jurídicos. Esta nueva apertura de la actividad estatal se amplía en el siglo XX hacia varios rubros, en especial al trabajo y el trabajador que son motivos de esta nueva política de la poco simpática función policial del Estado gendarme. Esta depreciada actividad pública por parte del movimiento obrero, al correr de los tiempos, ocupará un lugar destacado en el estudio de la nueva disciplina jurídica del derecho laboral. La denominación y el régimen jurídico que representa la política del trabajo se introduce con cierta timidez en

la doctrina y lo hace mal acompañada con la expresión de derecho penal del trabajo, aunque los doctrinarios se apresuren a dividirla bajo dos aspectos. Uno que responde al Código Penal, mejor dicho al derecho penal, y otro que se ubica dentro de la actividad administrativa en su faz represiva, es decir, el derecho contravencional administrativo.”¹⁶

No hay duda que ambos aspectos tienen conexión jurídica, pero no en tal forma para considerarlos variaciones de un mismo motivo. El derecho penal de un Estado de derecho y democrático no puede identificar la tipificación de los delitos con las normas comprensivas que regulan la actividad del trabajador y las prestaciones que recibe por su labor. Cuesta penuria intelectual a los juristas que incitados por la reivindicación autónoma de la disciplina jurídica laboral, pretenden introducir en sus cuadros un capítulo de derecho penal del trabajo. A la postre esto resultaría un desprendimiento de varios Artículos del Código Penal o de leyes especiales suplementarias del mismo.

Debe considerarse que los calificados delitos del trabajo pertenecen a la ciencia del derecho penal que no pueden ser interpretadas con la técnica jurídica que regula el derecho laboral. Esto sin desconocer que en los países totalitarios se suman los denominados delitos a la economía pública con los que alteran las relaciones del contrato de trabajo, como Artículos decisivos del Código Penal. Todo el derecho penal, tiene como objeto el castigo de los delitos y el derecho laboral no se vuelca en forma alguna en el estudio de delincuentes, sean obreros o empresarios. Las leyes laborales sancionadoras tienen en mira el trabajo como objeto de bien común y al obrero como productor de valores sociales. Las sanciones que le imponga el poder estatal por el

¹⁶ Deveali, Mario L. **Tratado de derecho del trabajo**. Pág. 591.

incumplimiento de los deberes públicos tienden a corregir el desorden que se ha provocado, en ninguna forma en condenar una conducta tortuosa y de delincuentes.

La existencia de una sanción que recibe el nombre de pena, no implica la existencia de un régimen que se vierte en forma exclusiva en el Código Penal o en el derecho penal; también el derecho civil, el derecho comercial, el derecho administrativo y el procesal hablan de penas como acontece también en el derecho laboral y nadie se atrevería a encuadrar esas normas dentro del clásico derecho penal. El jurista actual, desde que la cultura occidental no sostiene como delitos el incumplimiento contractual, menos aun la desobediencia a normas administrativas reguladoras de bienes comunes no deberá sumar a las disciplinas especiales objetos que siempre correspondieron privativamente al derecho penal. Deberá tener en cuenta que las normas represivas pertenecen a la teoría general del derecho y que el delito como expresión que sanciona conductas reprochables es parte especial de ese debe ser. No toda sanción proviene de un delito y no toda represión requiere exclusivamente una conducta delictiva.

En todo ese margen extenso que representa la represión que no se identifica con el derecho penal, la disciplina jurídica laboral ubica su necesario material específico y privativo. La actividad represiva del derecho laboral no puede ser entonces derecho penal específico y menos aún corresponderá a la labor científica confundirlo como uno de sus capítulos. Es necesaria labor esclarecedora mentar un derecho represivo laboral, en lugar de un derecho penal del trabajo y menos un derecho criminal laboral, estas son expresiones propias de ideologías totalitarias.

Todas las distintas disciplinas jurídicas se hallan necesariamente emparentadas por la simple razón de que se nutren en la matriz del derecho. La parcialización en el estudio

del derecho distorsiona la unidad que existe en toda esta ciencia, pues se sobrestima como privativo de una disciplina lo que es patrimonio común de todas ellas sin ninguna exclusión. Esto es lo que acontece con la relación jurídica de la represión, pues todas las disciplinas jurídicas tienen necesariamente un sector represivo. Este que se le denomina comúnmente actividad sancionadora, no es exclusivo del derecho penal y menos aún del Código Penal o de algún derecho penal especial. Esta relación represiva es una exigencia necesaria para realizarse y cumplirse.

La sanción como actividad jurídica se establece siempre como una necesaria consecuencia del incumplimiento de una norma que por ser de esta substancia debe ser imperativa. El incumplimiento de una norma no destaca, siempre, un delincuente o una conducta delictiva o criminal. Esto es típico y específico por serle inherente a la disciplina de la ciencia penal, aunque el legislador no lo enmarque en un cuerpo ordenado denominado Código Penal. La sanción está en el Código Penal pero otras normas represivas no están en este cuerpo legal y menos aun se estudian como derecho penal.

Se comprueba así que hay normas e instituciones sancionadoras en el Código Civil, por ejemplo, cuando regla la nulidad de un acto por incumplimiento de formas legalmente impuestas, o en el Código de Comercio con la pérdida de la acción contra los endosatarios por omisión o incumplimiento del protesto, etc.; esto referido al derecho privado, pero también se comprueba y aun con más riqueza y modalidades respecto al derecho público, en especial al derecho administrativo. La sanción es un elemento de la teoría general del derecho y en ninguna forma exclusiva del derecho penal, como consecuencia técnica y lógica por incumplimiento de una conducta impuesta. Ante el

incumplimiento de una norma jurídica la ciencia del derecho ha creado técnicamente la sanción.

Para el autor Deveali Mario L., “esta sanción se manifiesta en distintas formas, ya sea en la coacción forzosa donde la represión no agrega otra prestación, o ya sea cuando a la coacción impuesta se suma además otra clase de prestaciones. Al cumplimiento forzado, sea por la violencia impuesta directamente sobre la persona o con la sustitución por otra, se lo califica coacción forzosa, mientras que la sanción como represión presenta una nueva prestación impuesta al sujeto. El contenido y el fin de ésta es lo que establece diferenciaciones, si el incumplimiento contiene un delito reprochable se menta entonces al derecho penal delictual, mientras que si corresponde a una formal desobediencia se destaca la represión por faltas o contravenciones.

En el primero se habla de conducta delictiva y de delincuentes cuya intención es motivo de estudio especial, mientras que en el segundo se atiende al incumplimiento formal de un deber impuesto. La penuria intelectual en esta investigación se agudiza ante la deficiencia del lenguaje jurídico, pues los mismos términos se utilizan para calificar la sanción contra un estafador, como la que se impone a un comerciante que no cerró su negocio un día de fiesta dominical.”¹⁷

Esto es lo que se confunde con ciertas leyes, que no encuadran dentro del derecho penal específico aunque lleven ínsito el dato de la sanción, pero que responden a disciplinas jurídicas distintas y que resaltan otro contenido en el reproche sancionador. Esto lo describe también la moderna disciplina del derecho laboral. Esta rama que ha desplazado la simple función del contrato de trabajo, emancipándolo del esquema

¹⁷ **Ibíd.** Pág. 759.

civilista al verter sobre sus relaciones el acelerado fenómeno moderno de la publicización descollando un complejo jurídico tuitivo custodiado por el poder administrador. Esta presencia sancionadora del Estado y sus relaciones con los organismos sindicales es lo que destaca el moderno contrato laboral. Substanciado con el contenido social el nuevo contrato de trabajo hunde sus noveles raíces en el derecho público que regula y reprime el poder administrador, interviniendo en el acto individual y colectivo de los sujetos actuantes en la relación laboral, obreros y empresarias, gremios obreros y asociaciones patronales. Regula y controla también los lugares del trabajo y sujetos que trabajan, talleres, artesanos y fábricas tentaculares.

El tratadista Deveali Mario L. manifiesta que “la intervención publicizante se hace en beneficio del sujeto personal, como también del trabajo que ingresa en el torrente social con el signo de bien común. El trabajo obrero aparece como una conducta que realiza prestaciones por cuenta ajena, que se recubre con los elementos que corresponden al bien común obligando la intervención de los órganos sociales estatales, especialmente de la administración pública.”¹⁸

Esta intervención obligada del poder administrador crea relaciones de derecho público, en especial administrativo, que no aseguran solamente simples relaciones contractuales, sino algo más que establecen distintas clases de normas. Por esta causa se ubica la disciplina laboral en las relaciones entre empresarios y trabajadores y las de ambos ante el Estado a fin de tutelar el trabajo y su humano productor. Todo lo expuesto ubica el tema en estudio respecto a las relaciones que establece el proceso laboral custodiado por órganos del poder administrador juntamente con su actividad sancionadora.

¹⁸ **Ibíd.** Pág. 765.

Los contenidos específicos de sus normas son los que modelan la actividad represiva consecuente del poder sancionador de la administración pública. El bien jurídico custodiado, el trabajo productor y los datos formales del incumplimiento son los que regulan la actividad represiva de la administración pública, antes que la intervención investigadora y pesquisante de la justicia de instrucción en busca del delito.

Esta actividad represiva no se desenvuelve por los órganos comunes de la policía administrativa que amparan la seguridad, moralidad e higiene, sino por medio de órganos distintos bajo las dependencias jerárquicas de los modernos Ministerios de Trabajo. La actividad represiva del trabajo, además de no pertenecer al derecho penal ni ser atributo de la común actividad policial de seguridad y orden público, se aplica por órganos administrativos especiales en la organización estatal del presente siglo.

Antiguamente algunos autores denominaban derecho penal del trabajo, porque se desarrollaba por encima de la voluntad individual de los sujetos intervinientes en el contrato laboral, se decide por medio de normas del derecho administrativo y se acentúa por el principio de irrenunciabilidad que presenta el orden público. La actividad represiva laboral, divorciada de la común policía de seguridad, como ya ha acontecido con otros sectores como son los de la cultura, la economía, las finanzas, etc., se destaca por el contenido y el objetivo de las normas que se incumplen.

Históricamente refiere el autor Messino Francisco, "la represión realizada por la administración pública se ha denominado policía, por eso se utiliza en forma de sinonimia, represión o policía. La actividad policial no comprende necesariamente la represión, pues esta última sólo es la secuela consecuente del incumplimiento de normas de distintos contenidos policiales. Será necesario afirmar entonces que no toda

actividad policial significa represión, como tampoco que toda sanción se identifica con actividad policial; para ser más exhaustivo, no toda actividad policial se circunscribe a la policía de seguridad. El dato de esencia que identifica a toda esta actividad represiva se presenta en el incumplimiento de una norma general que por medio de un acto particular se sanciona directamente por la administración pública sin intervención judicial. La otrora pena de policía de seguridad se expande en forma extensiva a través del impacto creciente que exhibe el denominado intervencionismo estatal.”¹⁹

Explica el letrado Deveali Mario, “la actividad represiva de la administración pública se manifiesta, como una consecuencia necesaria de la existencia de derechos y bienes de carácter común que regentea y custodia el poder administrador. No se trata del derecho subjetivo de un particular o de la administración sino de bienes sociales y comunes que pertenecen a la sociedad. La sanción administrativa no se impone porque se lesiona un derecho individual o a algún particular, sino porque no se ha colaborado con el administrador público en la correcta custodia de bienes comunes. La norma que sanciona, pertenece a la actividad represiva de la administración y tiene según el caso, el carácter de laboral porque no se cumple el deber establecido en una norma que custodia bienes jurídicos provenientes de la actividad laboral o de las normas que ésta ha creado en su defensa.”²⁰

A opinión personal, se establece la competencia administrativa para disciplinar las faltas que se cometen contra las leyes de trabajo o de previsión social, ya que debe tenerse siempre en cuenta que los órganos administrativos tienen por objeto el logro del bienestar común de los ciudadanos, además de estar obligados a hacer que se cumplan las leyes, situación que no se puede lograr si no se otorga a tales órganos una

¹⁹ Messino, Francisco. **La doctrina general de la administración del trabajo**. Pág. 362.

²⁰ Deveali, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 764.

facultad sancionadora, toda vez que sin ese elemento sus actuaciones no serían más que actos teatrales o, más bien, de circo, que solo harán reír a los infractores.

Debe pensarse siempre que en este caso no se está hablando de un derecho penal común sino mas bien, de un sistema integrado por normas represivo-administrativas que deben ser aplicadas por un órgano de esta naturaleza, en el caso de Guatemala por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a quien la Ley del Organismo Ejecutivo obliga a llevar a cabo el cumplimiento de las políticas y leyes en materia de trabajo y de previsión social, de conformidad con lo establecido en las leyes de la materia. Quede esto como una introducción e inquietud respecto del tema tratado ya que servirá para encontrar más sentido a la problemática que se plantea en el presente informe.

2.2. Elementos del sistema sancionatorio laboral

En los cuales se menciona a continuación

2.2.1. Elementos personales

a) Sujetos activo y pasivo del derecho punitivo del trabajo

No cabe ninguna duda, que dentro del sistema sancionatorio laboral, tanto el Estado como los particulares, se constituyen como sujetos activos, el primero cuanto impone una sanción por infracción a las normas laborales; y los segundos, cuando incurren en una acción u omisión constitutiva de falta laboral, por lo que se puede decir que los particulares son sujetos activos en cuanto a las faltas laborales y el Estado es sujeto activo en cuanto a la aplicación de las sanciones respectivas; de lo cual se deduce que el Estado va a ser sujeto pasivo cuando se cometa una infracción laboral y los

particulares van a constituirse como sujetos pasivos cuando se hagan acreedores a una sanción por haber incurrido en una falta contra las leyes de trabajo o de previsión social. En cuanto al sujeto pasivo de las sanciones administrativas, cabe mencionar que el Código de Trabajo de la República al definir las faltas laborales, en su Artículo 269 indica que: Son faltas de trabajo y previsión social las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones de este Código o de las demás leyes de trabajo o de previsión social, si están sancionadas con multa; asimismo, dicho cuerpo normativo regula en su Artículo 278 que: La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro; en tal virtud, cuando se hace referencia a los particulares como sujetos pasivos de las sanciones a aplicar en aquellos casos de violación a las leyes de trabajo o de previsión social, se está hablando de patronos, trabajadores y organizaciones sindicales.

El autor García Martínez Roberto, indica que “los sujetos pasivos de las sanciones del derecho penal laboral deben corresponder en la técnica jurídica actual al contenido de la conducta infractora. No puede suponerse, ni tendría razón jurídica, que sólo puede considerarse siempre infractor al sujeto patrón empresario. Una determinación de la sanción por esta simple razón sería totalitaria. La sanción debe imponerse inexorablemente a quien o quienes vulneren el bien común jurídico que las normas tratan de amparar.”²¹

²¹ García Martínez, Roberto. **La sanción contra las faltas de las leyes de trabajo**. Pág. 227.

En el derecho laboral hay normas que afectarían al orden público y a otros bienes jurídicos tanto si éstas no se cumplieran por el obrero o por el patrono. Estos bienes no pertenecen solo a un obrero o a ciertos obreros, sino a toda la sociedad donde hay muchos obreros, pero que sufren la vulneración que atenta contra los bienes comunes que ampara el jerarquizado derecho obrero. No puede existir un derecho represivo laboral del trabajo para castigar exclusivamente a los patronos, pero tampoco podría existir un derecho que eximiera de sanción por actos de incumplimiento porque el sujeto pasivo sea un obrero. Los valores exultantes que forman la estimativa jurídica indican que se crearía una desigualdad que afectaría principios de la justicia que fundamentan todo el orden jurídico.

El ya mencionado Código de Trabajo contiene una clasificación de las faltas laborales y la sanción a imponer, que en algunos casos es más severa cuando se trata de patronos que de trabajadores. De esa manera regula que se debe sancionar únicamente al patrono, cuando haya una resolución firme en la que se le imponga la obligación de pagar a los trabajadores, salarios, indemnizaciones y demás prestaciones laborales; casos que no pueden darse por parte de trabajadores, por lo que el sujeto pasivo únicamente lo constituye la parte patronal.

Lo anterior no ocurre cuando la legislación establece que debe sancionarse con una multa entre tres y catorce salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas, toda aquella violación a una disposición prohibitiva sin hacer diferencia en cuanto a si es cometida por patronos, trabajadores en particular u organizaciones sindicales.

En cuanto a las normas referentes a huelga o paro, la legislación contempla una sanción más leve cuando la falta es cometida por trabajadores que cuando se comete por la parte patronal, la violación a las disposiciones preceptivas del título séptimo de este Código u otra ley de trabajo y previsión social referente a huelga o paro, da lugar a la imposición de una multa entre dos y diez salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos; y de uno a cinco salarios mínimos mensuales si se trata de trabajadores vigentes en ambos casos, para las actividades no agrícolas; en cuanto a las violaciones a las disposiciones específicas contenidas en los Artículos 61, 87 y 281 inciso m) del Código de Trabajo, dan lugar a la aplicación de las mismas multas antes indicadas según se trate de patronos o trabajadores.

Para finalizar, se regula que toda violación a cualquier disposición preceptiva de este Código, no prevista por los incisos anteriores, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social, da lugar a la imposición de una multa entre dos y nueve salarios mínimos mensuales si se trata de patronos, y de diez y veinte salarios mínimos diarios, si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos para las actividades no agrícolas, pero en todo caso, es necesario que la Inspección General de Trabajo aperciba previamente y por escrito a quien ha cometido por primera vez la respectiva infracción y luego, si hay desobediencia por parte del culpable o si por otro motivo se constata que no ha surtido efecto el apercibimiento dentro del plazo que para el efecto ha de fijarse, dicha Inspección debe iniciar la acción administrativa para la aplicación de la sanción que corresponda. Se ve entonces que se impone sanción más leve en el caso de que el infractor sea la parte trabajadora.

2.3. Definición

Dentro de la legislación laboral guatemalteca, aparecen varias definiciones respecto a las diferentes instituciones de la materia, por ejemplo define lo que debe entenderse por trabajador, patrono, intermediario, contrato de trabajo, faltas laborales, etc.; sin embargo, por lo novedoso de su regulación, no hace una definición en cuanto al sistema sancionatorio laboral, por lo que habrá que buscar dentro de sus diferentes elementos aquella que más se adapte a la legislación guatemalteca; en tal virtud, para la presentación de este informe se tomó en cuenta que previamente a esgrimir una definición del sistema sancionatorio laboral, debía conocerse sus elementos, por lo que habiendo llevado a cabo esa acción en el apartado anterior.

El escritor García Martínez Roberto, expone “se puede decir con total propiedad, que cuando se habla de un sistema se está haciendo referencia básicamente a un conjunto de reglas o principios o conjunto de cosas relacionadas entre sí, en forma ordenada y que contribuyen al logro de un determinado objeto; por lo que al hablar de un sistema sancionatorio laboral se hace referencia a todo aquel conjunto de normas, procesos, procedimientos, instituciones y órganos que entrelazados tienen como fin específico disciplinar las faltas que contra las leyes de trabajo o de previsión social se cometan por parte de los trabajadores, empleadores y organizaciones sindicales por ser estos los actores sociales que se desenvuelven dentro de una relación de trabajo.”²²

2.4. Naturaleza jurídica

Si se busca la naturaleza jurídica de una rama o institución jurídica, se hace referencia a aquél elemento intrínseco que le hace ser lo que jurídicamente es, por lo que cuando

²² *Ibíd.* Pág. 249.

indagamos sobre la naturaleza jurídica del sistema sancionatorio laboral, de lo que se trata es de averiguar su fuente primordial, de donde nace; es decir, la ubicación que tiene dentro de las distintas ramas jurídicas, si es una rama del derecho privado o si pertenece al derecho público, que son las dos más grandes y reconocidas ramas del derecho en general; en tal virtud, para ubicar al sistema sancionatorio laboral dentro de cualquiera de las grandes ramas del derecho anotadas, debe buscarse primero la naturaleza jurídica del derecho laboral común, ya que dicho sistema es una consecuencia de la existencia de éste último.

Para el jurista guatemalteco Fernández Molina Luis, “el surgimiento del derecho laboral como una disciplina autónoma dentro de las ramas del derecho, planteó una serie de cuestionamientos, entre ellos, la determinación de su ubicación, su encuadre y su pertenencia. Esta cuestión no se ha convertido en un asunto meramente académico sino que proyecta mucha repercusión en la práctica. ¿Pertenece al derecho público o al derecho privado?”²³

Continúa comentando el tratadista Fernández Molina Luis, que “en la evolución e implementación del derecho laboral se encuentran constantemente dos corrientes opuestas: Los publicistas y los privatistas. Al hacer referencia de lo público, se está aceptando una intervención, una imposición estatal sobre el libre ejercicio de la voluntad; por el contrario, al darle prioridad a la corriente privatista, se está limitando la injerencia estatal frente a la autonomía de la voluntad.”²⁴

En otras palabras, si la participación estatal debe ser protagónica o periférica. Estas corrientes ideológicas se difunden en una comunidad y son absorbidas por los

²³ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 35.

²⁴ **Ibíd.**

legisladores, que a su vez las plasman en disposiciones normativas. Dependiendo que corriente predomine, así se irá perfilando el derecho laboral positivo de cada país. Esa misma dialéctica que se produce en la doctrina, se repite en las discusiones parlamentarias, de tal suerte que se escuchan argumentos encontrados que propugnan por un derecho laboral en un papel activo, envolvente, o por el contrario, por un derecho laboral pasivo, secundario. Escudriñar la naturaleza jurídica redundante en el fondo, en establecer mejor una definición y orientación del derecho Laboral.

Primeramente, se hará una exposición de las dos teorías fundamentales que sirven para determinar si una rama del derecho pertenece al derecho público o al derecho privado, y son las siguientes:

2.4.1. Teoría del interés

De la Cueva Mario, como expositor de esta teoría, afirma que “cada norma regula relaciones jurídicas, en las cuales está en juego determinado tipo de intereses y cuando éstos son de carácter colectivo estamos frente al derecho público y cuando son de carácter individual estamos frente al derecho privado.”²⁵

a) Teoría de la naturaleza de la relación

Expone el autor De la Cueva Mario, “parte de que los criterios diferenciales entre derecho público y derecho privado no deben tener como base los intereses jurídicos protegidos, sino que la naturaleza de las relaciones que se establecen, a saber:

²⁵ De la Cueva, Mario. **Lineamientos del derecho del trabajo**. Pág. 154.

b) Relaciones de coordinación

Se califican como tales cuando los sujetos que participan en la relación jurídica se encuentran colocados en un plano de igualdad. Solo pueden participar en esta calidad de igualdad los particulares o cuando el Estado participa sin hacer uso de su imperio de institución rectora.

c) Relaciones de supraordinación

Esta clase de relaciones jurídicas se da cuando el Estado interviene en las mismas, imponiendo su autoridad, es decir, no hay igualdad de los sujetos de la relación. Al darse estos presupuestos se está frente al derecho público.²⁶

Tomando en cuenta la exposición anterior, se llega a la conclusión que el derecho del trabajo encuadra dentro de la rama del derecho público toda vez que este regula las relaciones laborales, pero imponiendo su poder soberano a través de la ley y en atención a la protección preferente hacia los trabajadores. El tratadista guatemalteco Fernández Molina Luis, en su texto derecho laboral guatemalteco, escribe que “tradicionalmente se ha considerado al derecho laboral como una rama del derecho público. El Código de Trabajo es claro en establecer que 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. Dicha exposición parece pertenecer más al derecho social que al derecho público.

Los sostenedores de esta posición, se basan en el hecho de que las primeras manifestaciones del derecho laboral eran de indudable matiz público, como por ejemplo,

²⁶ **Ibíd.** Pág. 157.

las limitaciones de la jornada, las prohibiciones a ciertas actividades de mujeres y menores, etc. Por otra parte, en el momento histórico de la creación del derecho de trabajo, predominó un principio de interés público, en el sentido de que tendía a proteger a las grandes mayorías y evitar una confrontación de clases. El apareamiento mismo de esta disciplina responde a una voz generalizada, que reclamaba la participación activa del Estado en la solución de los ingentes problemas socioeconómicos que se sufrían en esa época.²⁷

Sin embargo, vale la pena mencionar que en la actualidad, son muchos los estudiosos que han negado la ubicación del derecho del trabajo dentro del derecho público o derecho privado, inclinándose en la idea de que esta rama del derecho se ubica dentro de la división del derecho social, esto toda vez que sus normas toman como base para regular la conducta de los hombres, su individualidad concreta atendiendo a la clase social a que pertenecen, clasificándose dentro del derecho social.

Comenta Cabanellas Guillermo, “las normas que se clasifican dentro de esta rama del derecho, no se conforman con la noción de la esencia de los hombres y sin despojarlos de la posibilidad de realizarse conforme a su propia naturaleza racional y libre, reconocen el hecho de las desigualdades reales y buscan corregir las miserias y eliminar los abusos que podrían originar esas desigualdades. Regulan la conducta tomando como base tanto desigualdad esencial de que no participan todos los hombres como las desigualdades que existen entre ellos de acuerdo con la clase social a que pertenecen; tienen siempre presente si los sujetos son patronos o trabajadores, débiles o poderosos, deudores o acreedores, arrendadores o inquilinos, etc.

²⁷ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 37.

A partir de la situación social en que se encuentran los hombres, protegen al pobre y limitan los excesos del poder económico del rico. Esta teoría, no obstante sus innumerables partidarios, la idea de que el derecho del trabajo es de naturaleza social, está muy lejos de ser aceptada por la generalidad, todavía hay muchos que manifiestan oposición en los escollos de la misma denominación, en virtud que todo el derecho es social.”²⁸

La teoría social es criticada por el jurista guatemalteco Fernández Molina Luis, quien indica que “el hecho de que haya evolución social no justifica la creación de una nueva categoría jurídica. Además, se trata de establecer si se está frente a una nueva categoría jurídica y no frente a una nueva concepción del derecho. Lo que se pretende determinar es si existe o no una nueva rama jurídica, no se trata de contemplar una nueva perspectiva o un nuevo enfoque de considerar al derecho. Esta teoría carece de sustentación firme jurídica. Por otra parte, no se puede establecer quién es el supuesto sujeto de los derechos que regula, pues el concepto de social, por muy amplio, tiene poca definición y por lo mismo poca aplicación jurídica.”²⁹

Hecho el análisis anterior, es posible concluir que el derecho laboral es una rama del derecho público, se puede afirmar también con total propiedad que el sistema sancionatorio laboral pertenece a ese derecho público siendo esa su naturaleza jurídica, debiéndose que esa conclusión es reforzada por el hecho de que dicho sistema, como su nombre lo indica, es eminentemente sancionador en el cual el Estado actúa en su calidad de soberano en contra de aquellos particulares que infringen la ley laboral imponiendo su ius puniendi, razón de más para considerar a dicho sistema como parte del derecho público.

²⁸ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho del trabajo**. Pág. 195.

²⁹ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 41.

2.5. Legislación

Luego de emitida la sentencia de la Corte de Constitucionalidad, que declaró la inconstitucionalidad parcial del Decreto Número 18-2001 del Congreso de la República, a la cual se hará referencia en forma especial más adelante, las normas ordinarias que regulan el sistema sancionatorio laboral quedaron de la siguiente manera:

Artículo 269 del Código de Trabajo:

Son faltas de trabajo y previsión social las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones de este Código o de las demás leyes de trabajo o de previsión social, si están sancionadas con multa.

Vencido el plazo sin que se hubiere hecho efectiva la sanción, para hacer efectivo el cobro, a solicitud de parte, se seguirá el procedimiento que señalan los Artículos del 426 al 428 inclusive de este Código.

La autoridad que haya impuesto la sanción deberá proceder inmediatamente a promover su cobro y ejecución de conformidad con el procedimiento que señala los Artículos 426 al 428 inclusive, de este Código.

Artículo 271 del Código de Trabajo:

En materia de faltas de trabajo y previsión social, se deben observar las siguientes reglas:

- a) La acción para iniciar el procedimiento y la sanción administrativa prescribe en seis meses;



- b) Dentro de los límites señalados por el Artículo siguiente, debe determinar, la sanción aplicable, tomando en cuenta las circunstancias económicas y los medios de subsistencia del sancionado, los antecedentes y condiciones personales de éste, el mal causado o la exposición al peligro, y en general, los demás factores que puedan servir a la mejor adecuación de la sanción administrativa. En caso de reincidencia se incrementará en un 50% la multa incurrida. No hay reincidencia si ha transcurrido un año entre la fecha en que se hizo efectiva la multa impuesta y la fecha de comisión de la nueva falta;
- c) Cuando el sancionado sea el patrono, las multas se impondrán a éste, sea persona natural o jurídica, solidariamente con sus representantes que hayan intervenido en el acto que constituye la falta y sin cuya participación no se hubieran podido realizar. El patrono debe ser tenido como parte en el proceso correspondiente;
- d) La imposición de la sanción es independiente y no exime al infractor del cumplimiento de sus obligaciones contractuales o legales;
- e) Además del pago de las sanciones impuestas, el infractor queda obligado a subsanar la irregularidad en el plazo final que fije la misma resolución, de la cual se enviará copia certificada a la Inspección General de Trabajo para que se verifique su cumplimiento.

Artículo 272 del Código de Trabajo:

Sin perjuicio de que por la naturaleza del hecho cometido o de la omisión en que se haya incurrido, los tribunales comunes pueden imponer penas distintas, las faltas de trabajo o previsión social se deben sancionar así:

- a) Cuando la resolución esté firme y se imponga al patrono la obligación de pagar a los trabajadores, salarios, indemnizaciones y demás prestaciones laborales y éste no le diere cumplimiento a dicha resolución dentro del plazo que se haya fijado, será sancionado con la imposición de una multa entre seis y dieciocho salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas;
- b) Toda violación a una disposición prohibitiva dará lugar a la imposición de una multa entre tres y catorce salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas;
- c) Toda violación a una disposición preceptiva del título tercero de este Código, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a salarios, jornadas o descanso que haga algún patrono, dará lugar a la imposición de una multa entre tres y doce salarios mínimos mensuales en vigor para las actividades no agrícolas;
- d) Las violaciones a las disposiciones preceptivas del título quinto de este Código, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a higiene y seguridad en el trabajo que haga algún patrono, da lugar a la imposición de una multa entre seis y catorce salarios mínimos mensuales en vigor para las actividades no agrícolas;

- e) La violación a las disposiciones preceptivas del título séptimo de este Código, u otra ley de trabajo y previsión social referente a huelga o paro, da lugar a la imposición de una multa entre dos y diez salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos; y de uno a cinco salarios mínimos mensuales si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos, para las actividades no agrícolas;
- f) Las violaciones a las disposiciones de los Artículos 61, 87 y 281 inciso m) de este Código, dan lugar a la aplicación de las multas establecidas en el inciso anterior, según se trate de patronos o trabajadores;
- g) Toda violación a cualquier disposición preceptiva de este Código, no prevista por los incisos anteriores, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social, da lugar a la imposición de una multa entre dos y nueve salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos, y de diez y veinte salarios mínimos diarios, si se trata de trabajadores vigentes en ambos casos para las actividades no agrícolas, pero en todo caso, es necesario que la Inspección General de Trabajo aperciba previamente y por escrito a quien ha cometido por primera vez la respectiva infracción y luego, si hay desobediencia por parte del culpable o si por otro motivo se constata que no surtido efecto el apercibimiento dentro del plazo que para el efecto ha de fijarse, dicha Inspección debe iniciar la acción administrativa para la aplicación de la sanción que corresponda.

Artículo 278 del Código de Trabajo:

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.

Artículo 281 del Código de Trabajo:

Los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales, que acrediten debidamente su identidad, son autoridades que tienen las obligaciones y facultades que se expresan a continuación:

- I. Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el inspector de trabajo o trabajador 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 ameriten 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.

Para el cumplimiento de sus funciones los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales pueden citar a sus oficinas a empleadores y trabajadores y éstos 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.

Artículo 415 del Código de Trabajo:

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo tiene acción directa para promover y resolver acciones contra las faltas, contra las leyes de trabajo y previsión social, conforme los incisos l) y m) del Artículo 281 de este Código.

Artículo 416 del Código de Trabajo:

Están obligados a denunciar sin que por ello incurran en responsabilidad:

- a) Las autoridades judiciales, políticas o de trabajo que en el ejercicio de sus funciones tuvieron conocimiento de alguna infracción a las leyes de trabajo o previsión social; y
- b) Todos los particulares que tuvieron conocimiento de una falta cometida por infracción a las disposiciones prohibitivas de este Código.

Artículo 419 del Código de Trabajo:

Tan pronto como sea del conocimiento de la Inspección General de Trabajo, por constarle directamente, o por denuncia, la comisión de un hecho a los que se refiere



este capítulo, dictará resolución mandando que se lleve a cabo la verificación que corresponde a la mayor brevedad posible.

Al efecto, todas las autoridades están obligadas a prestarle los auxilios necesarios.

Artículo 422 del Código de Trabajo:

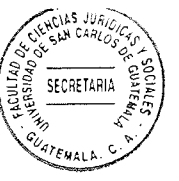
Las sanciones o multas que se impongan a los infractores deben hacerse efectivas inmediatamente, debiendo proceder una vez firme la resolución, de oficio, a aplicar el procedimiento establecido en el siguiente título de este Código.

Artículo 423 del Código de Trabajo:

En caso de insolvencia, la sanción debe convertirse en prisión simple, en la forma que establece el Código Penal.

Artículo 424 del Código de Trabajo:

En materia de faltas, no se debe dar publicidad en el órgano de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social a las sentencias firmes.



CAPÍTULO III

3. Inspección de trabajo

3.1. Generalidades

La Inspección General de Trabajo, inspirada en el principio de que las normas del Código de Trabajo son esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo, atendiendo además a los factores económicos y sociales, debe tratar esencialmente de buscar fórmulas enmarcadas dentro de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, a efecto de que los involucrados dentro de un problema laboral queden satisfechos de la aplicación realista y objetiva que inspiran las leyes laborales,

Así mismo buscar resolver los problemas de conformidad con los principios del derecho del trabajo en primer lugar y en segundo lugar de acuerdo a la equidad, la costumbre y el uso local, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes del derecho común el personal de inspección deberá estar compuesto de funcionarios públicos cuya situación jurídica y cuyas condiciones de servicio les garanticen la estabilidad en su empleo y les independice de los cambios de gobierno y de cualquier influencia exterior indebida. Artículo 6 del Convenio Internacional 81, relativo a la Inspección del trabajo en la industria y el comercio, ratificado por el Estado de Guatemala.

Desde el punto de vista legal: 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. Párrafo 1 Artículo 278 Código de Trabajo.

A través de su cuerpo de inspectores tiene como misión la de participar en todo conflicto individual o colectivo donde figuren trabajadores menores de edad, o cuando se trata de prestar protección a la mujer trabajadora en estado de gravidez.

3.2. Fundamento

La Inspección General de Trabajo cumple en parte con su política y línea de acción como medio de conexión entre el ejecutivo, las empresas, trabajadores y organizaciones sindicales, para tratar de resolver por la vía administrativa con la mayor brevedad posible los conflictos que entre éstos surjan y evitar llegar a los órganos jurisdiccionales competentes.

La Inspección de Trabajo, figuró al crearse la Organización Internacional del Trabajo; entre los principios generales enumerados en el Artículo 427 del Tratado de Versalles dice que: habrá de organizar un servicio de inspección que incluya mujeres, a fin de asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos sobre protección de los trabajadores.

Apunta la licenciada Chocooj Pacay Miriam Marlene, que “el primer instrumento en la materia, fue en 1919, una recomendación (numero 5), sobre la inspección del trabajo (servicios de higiene), que recomendaba el establecimiento de un sistema de inspección encargada de velar por la salud de los obreros. Durante los años siguientes, se adoptaron varias recomendaciones sobre la Inspección de Trabajo. En Guatemala fue por medio del Decreto Número 330 del 8 de abril de 1947, se estableció como entidad al servicio de trabajadores y empleadores, la Inspección General de Trabajo,

habiendo entrado en vigor el 1 de mayo, como homenaje al día internacional del trabajo; empezando a funcionar el día siguiente, con fecha 20 de diciembre de 1957, se emitió el acuerdo gubernativo, por el cual se estructura, reglamentándose las funciones de sus dependencias y personal que la conforma.”³⁰

El Convenio Internacional del trabajo número 81 relativo a la Inspección del Trabajo en la industria y el Comercio, es ratificado por el Estado de Guatemala el día 13 de febrero de 1,953. (Merino José María. Introducción a la Inspección de Trabajo. Página 10).

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 alguno de los diarios de mayor circulación en toda la república, las consultas que evacué 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 Artículo 279 del Código de Trabajo.

3.3. Concepto

Si el concepto es producto de la apreciación objetiva que se hace sobre una cosa, esa apreciación debe responder a diversos aspectos o elementos de juicio como los siguientes: a) la consideración del origen de la cosa en cuestión; b) la valoración de las

³⁰ Chocooj Pacay, Miriam Marlene. **El derecho punitivo laboral y rol de la Inspección General de Trabajo para su aplicación en beneficio de la clase obrera.** Pág. 17.

características que le hacen diferente; c) al objeto en que tiene aplicación; y d) a los fines que persigue. Con esos elementos, puede conceptuarse:

La Inspección General de trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patrono, 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 el futuro.

La Inspección General de Trabajo cumple en parte con su política y línea de acción como medio de conexión entre el ejecutivo, las empresas, trabajadores y trabajadoras, y organizaciones sindicales, para resolver por la vía administrativa con mayor brevedad los conflictos que entre éstos se planteen, y evitar llegar a los órganos jurisdiccionales competentes, además, dentro de su función de velar por la estricta observancia de las leyes. Reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover la sustanciación y la finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncian los inspectores y las inspectoras de trabajo y procurar por la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores ante el órgano jurisdiccional competente.

3.4. Naturaleza jurídica

La Inspección de Trabajo, es una institución de carácter de derecho sustantivo y que por medio de su cuerpo de inspectores de trabajo e inspectoras de trabajo y trabajadores sociales, que acrediten debidamente su identidad, son autoridades que tienen las obligaciones y facultades que se expresan a continuación:

- a) Facilitar información técnica y asesoramiento a patronos y trabajadores, a efecto de que éstos cumplan con las disposiciones legales que regulan la relación laboral y se mejoren las condiciones de trabajo.
- b) Conciliar los conflictos laborales individuales y colectivos surgidos entre patronos y trabajadores, velando porque las soluciones que se logren se apeguen a las leyes laborales.
- c) Defender los intereses de los trabajadores menores de edad y las mujeres.
- d) Por medio de su cuerpo de inspectores debe velar porque empleadores, trabajadores, y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos, pactos colectivos y reglamentos que norme las condiciones de trabajo y previsión social.
- e) Informar a las autoridades competentes en el caso de incumplimiento de las disposiciones legales a efecto de que se inicien los procedimientos de sanciones administrativas que correspondan.

Resumidamente es un órgano instituido por el estado, para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral.

La naturaleza jurídica de este organismo es difícil de precisar, indudablemente por su diversidad de fines. De una parte es una institución al servicio inmediato de la ley y bajo este punto de vista se puede decir que es eminentemente jurídica, de índole técnica y económico fiscal. No se puede admitir que, en sí, aquellas tres misiones constituyan una faceta de la misión general de policía jurídico-administrativa que tiene por objeto reprimir las infracciones a las leyes, porque es indudable que en materia de

seguridad e higiene, sobre todo, tiene atribuida la inspección una función educativa que no tiene nada que ver con la simple función de policía y en cuanto a la vigilancia de las leyes en general, el principal objeto de su actuación no es solo denunciar incumplimientos de la misma, sino realizar fiscalizaciones activas que, unidas al cumplimiento de un deber de asesoramiento atribuido, eviten la comisión de infracciones y consecuentemente la perturbación de la paz social sumamente importante para el logro de un buen desenvolvimiento de la producción nacional.

Todo ello induce a atribuir a la Inspección General de Trabajo una naturaleza especial propia que en nada se parece a la de otros órganos de vigilancia del Estado. La Inspección General de Trabajo encamina su actividad al mantenimiento del orden jurídico, en su caso al cumplimiento del derecho laboral por parte de todos; en tal concepto dispone de medios coercitivos como es el caso de la fiscalización del cumplimiento por parte de patronos y trabajadores de las disposiciones vigentes y requerimiento bajo amenaza de propuesta de sanción; pero no de potestad para actuar y que esto es tarea que es solamente atribuida a la autoridad jurisdiccional.

Asimismo, la Inspección General de Trabajo realiza una actuación económico fiscal cuando, de oficio lleva a cabo las liquidaciones de una obligación nacida del contrato de trabajo y que afecta a la empresa y a sus trabajadores. La Inspección General de Trabajo es una institución especial, puesto que forman un todo las misiones encomendadas tendentes a un mismo fin que difícilmente podría mantenerse, sin perder su esencia al separar alguna de sus partes.

El uso de las diligencias de apercibimiento dentro del amplio margen discrecional concedido al inspector; la indudable función de formación y pacificación que con

respecto a patronos y trabajadores tiene en relación con la política del estado, aparte de su misión de instruir sobre medidas de seguridad e higiene, que supone una necesaria colaboración con el empresario, inducen a mantener que la naturaleza jurídica de la Inspección General de Trabajo es sui géneris y hacen de ella una función de naturaleza tan especial que cae dentro de los campos del derecho y de la política, la técnica, de la sociología y de la economía.

3.5. Definición de inspección de trabajo

La Inspección de Trabajo, es un servicio público a cargo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que tiene como objeto velar por el cumplimiento de las disposiciones legales en materia laboral, asesorar a trabajadores y patronos con relación a sus derechos y obligaciones en el trabajo, medidas de higiene y seguridad en el trabajo, con la finalidad de prevenir o solucionar los conflictos o riesgos laborales entre trabajadores y empleadores. La Inspección de Trabajo, se auxilia por medio de su cuerpo de inspectores e Inspectoras de Trabajo, quienes tienen como objetivo velar porque se cumplan las leyes laborales, ya que el derecho de trabajo nació para proteger la actividad del hombre como trabajador, por lo que todas las normas e instituciones presuponen la presencia de la persona humana, cuya finalidad más que constituir una contraposición por el trabajo, se propone asegurar al hombre una existencia decorosa o la protección contra los riesgos de trabajo.

3.6. Función de la inspección de trabajo

Por medio de sus inspectores de trabajo debe velar, por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social. Está obligada a promover la sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncian

los inspectores y trabajadores sociales y procurar por la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores. Artículo 280, segundo párrafo Código de Trabajo. Velar por el cumplimiento de la legislación basándose principalmente en el control mediante visitas a los establecimientos sujetos a inspección.

Por medio de su cuerpo de Inspectores tiene como misión: darle cumplimiento a lo preceptuado en los Artículos 278 primer párrafo y 281 del Código de Trabajo. Los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales, que acrediten debidamente su identidad, son autoridades que tienen las obligaciones y facultades que se expresan a continuación:

- a) Visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aun de la noche, si el trabajo se ejecuta durante ésta, con el exclusivo objeto de velar por lo que expresa el Artículo 278;
- b) Pueden examinar libros de salarios, 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 adopción 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 substancias 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 substancias 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 aún después de haber dejado el servicio;

- l) Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el Inspector de Trabajo o Trabajador 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, haciendo constar que no se cumplió, procediendo a

hacer la denuncia correspondiente ante los tribunales respectivos para la imposición de la sanción correspondiente;

m) 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 como lo establece el inciso g) del Artículo 272 de este Código. Artículo 281 Código de Trabajo.

3.7. Características

Se hará referencia a las características de la Inspección General de Trabajo como dependencia administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tomando como fundamento entrevistas que se hicieron a inspectores de trabajo que mediante su experiencia laboral han analizado en la legislación laboral las características propias de la inspección ya que hay muy poca teoría escrita sobre este aspecto.

La licenciada Chochooj Pacay Miriam Marlene, indica que “las características de la Inspección General de Trabajo son las siguientes:

3.7.1. Es un ente conciliatorio

Se dice que es un ente conciliatorio porque es la encargada de resolver conflictos que surjan entre trabajadores y patronos antes del litigio para evitar llegar a órganos jurisdiccionales.

3.7.2. Es un ente fiscalizador

La Inspección General de Trabajo es la encargada de asegurar la aplicación de las leyes, convenios y reglamentos sobre protección de trabajadores.

3.7.3. Es un ente asesor

La Inspección General de Trabajo tiene carácter de asesoría técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para lo cual debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias del Ministerio respectivo, además es la encargada de asesorar a los patronos y trabajadores sobre el cumplimiento de las disposiciones legales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo.³¹

3.8. Objetivos específicos de la inspección general del trabajo

La Inspección General de Trabajo tiene como objetivo intervenir en todo problema laboral que se presente, ya sea por organizaciones sindicales o por trabajadores en lo individual, así como en algunos casos a requerimiento de los empleadores; en este sentido la Inspección General de Trabajo interviene:

- Por incumplimiento de pago de salarios.
- Por pago de salarios mínimos o reajuste a los mismos.
- Cancelación de aguinaldo.
- Pago de horas extras.
- Pago de salarios por descansos semanales y días de asueto.

³¹ Chochooj Pacay, Miriam Marlene. **Ob. Cit.** Pág. 37.

- Concesión y pago de los períodos prenatales y postnatales.
- Pago o concesión de períodos de lactancia.
- Interviene en despidos de mujeres embarazadas.
- Despido de directivos sindicales que gocen de inamovilidad, ya sea provisional o definitivamente.
- Interviene por cambio de condiciones de trabajo.
- Despidos indirectos.
- Cambios de jornadas de trabajo.
- Violaciones a horarios de trabajo
- Constataciones de calidad de trabajadores activos.
- Notificaciones de denuncias de pactos o convenios colectivos de trabajo.
- Verificar convenios colectivos y certificar convenios de pago suscritos ante los inspectores de trabajo.
- Interviene por violaciones a los pactos colectivos y convenios colectivos.
- Constata la situación de trabajadores extranjeros y previene que estos se ajusten a las leyes laborales.
- Tiene acción a efecto de que se observen en las empresas medidas de higiene y seguridad en el trabajo.

- Revisa las planillas de salarios
- Revisa planillas de pago del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- Observa y previene porcentajes de trabajadores extranjeros y guatemaltecos que laboran en las empresas.
- Interviene por suspensiones de labores aplicadas a trabajadores en forma injustificada.
- Revisa y aprueba reglamentos internos de trabajo, por medio de la sección respectiva.
- A través de una resolución interrumpen prescripciones a efecto de que los derechos de los trabajadores no sean conculcados.
- Interviene, además en concesión por pago o goce de vacaciones.

Practica asimismo, inspecciones de oficio con el objeto de efectuar una revisión completa de la documentación laboral, tomando en cuenta:

- a) Número de laborantes guatemaltecos y extranjeros;
- b) Si se paga o no salario mínimo;
- c) Si se conceden descansos semanales, asuetos y vacaciones;
- d) Si se llevan autorizados y al día los libros de salarios o planillas
- e) Si se da protección física al trabajador



- f) Si se adoptan medidas de higiene y seguridad en la empresa, como la dotación de agua pura, buena luz, ventilación adecuada;
- g) Si se observan medidas reglamentarias en escaleras y pasillos;
- h) Si se les dota de botiquín como medida de primeros auxilios;
- i) Si se cumple con el pago de salarios en forma puntual;
- j) Si se observan los horarios y jornadas de trabajo;
- k) Si se pagan horas extras de conformidad a las mismas jornadas diurnas, mixtas y nocturnas;
- l) Si se han celebrado o no contratos individuales de trabajo;
- m) Si se están cumpliendo o no con los pactos o convenios colectivos;
- n) Si se concede la media hora de descanso, cuando existen jornadas continuas y se cancelan de acuerdo al salario que devengan;
- o) Si se tiene o no autorización para trabajar días de asueto;
- p) Si se lleva libro de planillas autorizado para trabajadores a domicilio;
- q) Si existen extintores contra incendios; y
- r) Si existen duchas y servicios sanitarios y en buen estado.

- Además la Inspección General de Trabajo, de conformidad al Acuerdo Gubernativo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social número 8-80 del 9 de mayo de 1980, extiende cartas poder.
- Autoriza permisos para laborar en días de asueto a empresas de naturaleza muy especial y de índole continua.
- Autoriza permisos para que menores de catorce años puedan trabajar en empresas que no sean insalubres o peligrosas y que no se expendan bebidas alcohólicas o se labore en centros de prostitución.
- En los casos de contratos de aprendizaje, a efecto de establecer las condiciones en que trabaja el aprendiz, si el lugar es sano y el trabajo adecuado a su condición física, moral e intelectual, así como si le cancelan los salarios convenidos gradualmente, según el tiempo de duración del aprendizaje.
- De conformidad al Decreto Número 23-79 del Congreso de la República, la Inspección General de Trabajo interviene para el pago de salarios y prestaciones de carácter irrenunciable para el cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados.
- La Inspección General de Trabajo de conformidad al Artículo 279 del Código de Trabajo, tiene como misión la asesoría técnica del Ministerio de Trabajo, así como la de evacuar consultas que le hagan las dependencias adscritas al mismo Ministerio y los trabajadores o patronos, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.

- De conformidad al Acuerdo Gubernativo Número 346 del 21 de diciembre de 1960, las empresas tienen facultad para determinar quiénes de sus laborantes pueden estar comprendidos como empleados de confianza. Los trabajadores que no estuvieren conformes pueden recurrir a la Inspección General de Trabajo para proceder a su clasificación respectiva.
- De conformidad al Artículo 223 del Código de Trabajo, la Inspección General de Trabajo previo estudio, determina cuáles de los miembros del comité ejecutivo deben gozar de inamovilidad definitiva, resolviendo lo procedente; asimismo, decreta la inamovilidad provisional cuando se promueve la formación de un sindicato.
- La Inspección General de Trabajo, según lo determina el Artículo 227 del Código de Trabajo previene a las organizaciones sindicales subsanar las omisiones en que incurren los sindicatos, ya sea cuando lleguen a un número inferior de asociados, cuando el número de miembros directivos exceda de nueve o sea inferior a tres; y los casos previstos en los Artículos 223 al 225 del Código de Trabajo, en cuyo caso se concede un término improrrogable de 15 días para que se ajusten a derecho.
- Interviene la Inspección General del Trabajo en todos aquellos casos donde se promueva huelgas o paros ilegales.
- De conformidad al Artículo 73, la Inspección General del Trabajo tiene la facultad de determinar si las suspensiones colectivas parciales o totales son justificadas injustificadas, resolviendo lo procedente.

- En el Código de Trabajo se señalan obligaciones y facultades para los inspectores de trabajo señalándose en el Artículo 281 que al encontrar violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos debidamente comprobadas el inspector de trabajo levantará 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 dicho plazo levantará nueva acta haciendo constar que se cumplió o no; en este último caso procederá a hacer la denuncia ante los tribunales respectivos para la imposición de la sanción correspondiente. Y en los casos que no ameriten prevención, hará la denuncia de inmediato.
- De conformidad con los Artículos 375 y 376 del Código de Trabajo, los comités ad hoc o trabajadores coaligados tienen la obligación de informar a la Inspección General de Trabajo, dentro de los cinco días siguientes a su nombramiento o elección, de su constitución, debiendo esta resolver lo procedente para los efectos de ser tenidos los electos como representantes de los trabajadores, para la suscripción de convenios colectivos.

3.9. Instrumentos internacionales relativos a la inspección del trabajo

Los instrumentos internacionales relativos a la inspección del trabajo están constituidos, esencialmente, por dos convenios: El Convenio sobre la inspección del trabajo, número 81 de 1947, aplicable a la industria y el comercio, y el Convenio sobre la inspección del trabajo número 129 de 1969 aplicable a la agricultura y dos recomendaciones las número 81 y 133, que completan respectivamente el primero y segundo de esos convenios.

El Convenio 81 es considerado, como el convenio base sobre la inspección del trabajo. Es el que ha servido de modelo a la mayor parte de las legislaciones nacionales que han creado órganos cuya función principal sea la inspección del trabajo. Los países que lo ratificaban, que no lo habían hecho anteriormente, acordaban progresivamente las disposiciones de los servicios existentes con las estipulaciones del convenio. El conjunto que forma con la recomendación número 81 representa para la Organización Internacional del Trabajo lo que debe ser la norma de los Estados en materia de inspección del trabajo en la industria y el comercio.

El convenio número 129 y la recomendación número 133 complementan el convenio y la recomendación anteriormente mencionados, en el ámbito de la agricultura. Todas las disposiciones de los convenios son importantes; por un lado, para los trabajadores, principales interesados y por el otro, para los gobiernos que han de aplicarlas, a las administraciones creadas con ese fin y naturalmente los inspectores de trabajo, puesto que el instrumento define su misión, sus facultades y sus obligaciones.

3.10. Diferentes sistemas de inspección del trabajo

Los servicios de inspección del trabajo presentan características diversas según los países. Sin embargo, es necesario hacer una distinción entre dos grandes tipos de sistemas: aquellos cuya competencia se extiende a todos los sectores de actividad y los que comprenden servicios especializados por sector: minas, agricultura, industria y transporte.

El control de la inspección se refiere a diferentes objetos: la higiene y la seguridad, las condiciones de trabajo, las remuneraciones y las relaciones de trabajo.

Según este criterio, se ha de hacer igualmente una distinción entre los sistemas, cuyos agentes controlan la aplicación de las disposiciones legales y todas las esferas abarcadas y los sistemas que cuentan con secciones especializadas según el objeto del control.

3.11. Regulación legal de la inspección de trabajo

El incremento de las actividades productivas y el avance que van adquiriendo las diversas instituciones sociales, a la par de la urgente necesidad de dar solución a los múltiples problemas que se suscitan en el trabajo, ha venido a evidenciar la necesidad de que dentro de la estructura administrativa del Estado, exista una rama de la misma que tome directamente a su cargo estos problemas y proceda a darles solución en forma eficiente. De esta manera se fundamenta el hecho de la intervención del Organismo Ejecutivo en la creación de un Ministerio de Trabajo para controlar al respecto a un derecho fundamental, como lo es el Derecho al Trabajo. Artículo 274.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

La Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones y salarios caídos; o cuando se trate de acciones

entabladas 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 denuncian los inspectores y trabajadores sociales y procurar por la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores. Artículo 280.

La Inspección General de Trabajo tiene una intervención a nivel nacional y por ello constantemente se imparten instrucciones a los directores regionales de trabajo así como a los inspectores regionales, para darles a conocer los reglamentos que se emiten y los acuerdos de reciente publicación.

3.12. Impugnaciones que se pueden originar con motivo de la intervención de inspectores de trabajo

Se puede originar impugnación de cualquiera de las partes que se sienten afectadas en su intervención, ya sea por lo especificado en el Artículo 281 en las literales j) y k), o también por conflictos de diferentes clases que requieren la intervención de la Inspección de Trabajo, ya sea por falta de la debida acreditación, la que debe ser emitida por la autoridad superior, con la cual se le ordena al inspector o inspectora general de trabajo para que intervenga en la empresa o en el conflicto que se esté dando, o por abuso de autoridad por parte de los inspectores. Las actas que levanten, tienen plena validez, en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad; Artículo 281 del Código de Trabajo.

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 aún después de haber dejado el servicio, Artículo 281 del Código de Trabajo.

3.13. Cuando intervienen los inspectores de trabajo

El procedimiento se encuentra regulado en la norma y son los pasos previos para dar nacimiento al acto administrativo y puede ser por medio de: conocimiento de oficio o por denuncia.

3.13.1. Conocimiento de oficio

Entre las autoridades políticas o de trabajo que tienen facultad de poner en conocimiento las faltas contra las Leyes de Trabajo y Previsión Social, encontramos a la Inspección General de Trabajo, autoridades judiciales, Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, etc.

Tiene lugar cuando el funcionario judicial o autoridad de trabajo, en razón de su cargo, en cumplimiento de sus deberes, atribuciones y funciones, verifica la denuncia de una

infracción o incumplimiento de una obligación en una empleadora, el inspector de trabajo o trabajador social deberá constituirse en el centro o lugar de trabajo con el objeto de establecer lo denunciado, en caso se llegue a establecer alguna violación, prevenir a la empresa mediante acta, a que cumpla con las obligaciones omitidas, fijando un plazo prudencial bajo apercibimiento para su cumplimiento. Es importante hacer constar los hechos por escrito, ya que las actas suscritas por las inspectoras de trabajo e inspectores de trabajo en el ejercicio de su cargo, hacen plena prueba, en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad.

Las autoridades judiciales, cuando en el ejercicio de sus funciones tuvieren conocimiento de alguna infracción a las Leyes de Trabajo o Previsión Social están obligados a denunciar sin que por ello incurran en responsabilidad.

Autoridades políticas o de trabajo las más importantes, entre estas entidades se puede decir que es la Inspección General de Trabajo, siendo la institución por excelencia que tiene acción para denunciar las faltas contra las Leyes de Trabajo y Previsión Social, ya que de conformidad con el Artículo 278 del Código de Trabajo, la Inspección General de Trabajo es la encargada de velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que norman las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro.

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 la sustanciación y finalización de los incidentes por faltas, haciendo la denuncia correspondiente ante los

tribunales de trabajo y previsión social para que estos impongan las sanciones correspondientes, a los infractores.

3.13.2. Denuncia

Según Cabanellas Guillermo, “es poner en conocimiento de un funcionario competente la existencia de un hecho sancionable, con las formalidades legales. También se define: Es el acto por el cual se pone en conocimiento a la autoridad, por escrito o verbalmente, de un hecho contrario a las leyes, con el objeto de que ésta proceda a su averiguación.”³²

Todos los particulares que tengan conocimiento de una falta cometida por infracción a las disposiciones prohibitivas de trabajo y previsión social, las deben de hacer del conocimiento de la autoridad de trabajo más cercana. La acción para iniciar el procedimiento ante el tribunal de trabajo prescribe en seis meses. Artículo 271 inciso a) Código de Trabajo. Tal como lo establecen los Artículos 416 y 282 del Código de Trabajo, no es un derecho sino una obligación que tienen todos los particulares de denunciar ante la autoridad de trabajo más próxima, cuando tengan conocimiento de cualquier infracción a las disposiciones prohibitivas del Código de Trabajo que cometan patrono o trabajadores y las autoridades judiciales, políticas o de trabajo que en el ejercicio de sus funciones tuvieran conocimiento de alguna infracción a las leyes de trabajo y previsión social.

Todos los particulares que tuvieran conocimiento de una falta cometida por infracción a las disposiciones prohibitivas de este Código. Artículo 416 inciso b) Código de Trabajo.

³² Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 117.

También se encuentran actos de denuncia en el Convenio Internacional de Trabajo Número 81, Artículos 13 y 15 relativo a la Inspección de Trabajo en la industria y el comercio, ratificado por Guatemala el año de 1947 y el Artículo 5 y 13 del Reglamento General sobre higiene y seguridad en el trabajo.

3.14. Intervención y prevención a las empresas

El conocimiento de las violaciones que se producen puede ser originadas por diversos conductos, ya sea por visitas programadas de oficio por la Inspección General de Trabajo, en los centros de trabajo donde se han detectado violaciones sistemáticas; así mismo por medio de la reclamación de los trabajadores o representantes sindicales; al momento de realizar la visita, normalmente el Inspector de Trabajo requiere de la presencia del denunciante con la finalidad de obtener la versión de las dos partes de esta forma hacer transparente su actuación; pero este acto produce represalias en contra de él o los trabajadores denunciante, a pesar de que previene al patrono de abstenerse de esta práctica. Estas represalias, hacen que los trabajadores muchas veces se abstengan de presentar las denuncias ante la inspección de trabajo.

Siempre que se comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el inspector de trabajo o trabajador social suscribirá acta y prevendrá por escrito al patrono o representante legal de la empresa infractora, para que dentro del plazo que él fije ésta se ajuste a derecho. El plazo es discrecional por parte de la autoridad de trabajo, según la naturaleza de la infracción o falta.

Por su parte, la autoridad inmediata superior o la Inspección General de Trabajo, tan pronto como sea de su conocimiento, ya sea por constarle directamente, o por denuncia, la comisión de un hecho de los que se refiere este capítulo, dictará resolución

mandando que se lleve a cabo la verificación que corresponde a la mayor brevedad posible. Al efecto, todas las autoridades están obligadas a prestarle los auxilios necesarios. Artículo 419, Código de Trabajo.

3.14.1. Inspección de campo o visitaduría

Las actividades de los inspectores de trabajo las realizan por medio de dos acciones, siendo estas: inspección de campo o de visitaduría y por medio de conciliaciones. Estas dos actividades son las vías para llegar a la imposición de una sanción al infractor de las leyes laborales, la que se debe de tramitar a través de los tribunales competentes en el caso de Quetzaltenango, ante el juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Económico Coactivo. A continuación se enumeran los casos en que pueden intervenir los inspectores de trabajo y trabajadores sociales, ya sea en diligencias administrativas dentro de sus oficinas (conciliación) o dentro de las empresas en las cuales se efectúe inspección de campo (visitaduría) para verificar cumplimiento a las leyes laborales:

- 1) Incumplimiento de pago de salarios.
- 2) Falta de pago de salarios mínimos y reajuste de los mismos.
- 3) Cancelación de aguinaldo.
- 4) Falta de pago de horas extras.
- 5) Pago de salario por descansos semanales y días de asueto.
- 6) Concesión y pago de los periodos pre y postnatales. Artículo 12 Decreto Número

- 7) Pago o concesión de periodos de lactancia. Artículo 11 Decreto Número 64-92
- 8) Interviene en despidos de mujeres en estado de gravidez.
- 9) Despidos de directivos sindicales que gocen de inamovilidad, ya sea provisional o definitiva.
- 10) Interviene por cambios de condiciones de trabajo.
- 11) Despidos indirectos.
- 12) Cambios de jornadas de trabajo.
- 13) Violaciones a los horarios de trabajo.
- 14) Constata la situación de trabajadores extranjeros y previene que estos se ajusten a las leyes laborales. Artículo 13 Decreto Número 1441

3.14.2. Tipo de inspección y procedimiento

- 1) Inspección programada o de oficio
- 2) Inspección especial por denuncia visitaduría

Se puede llevar a cabo por denuncia o de oficio, si hay denuncia por parte de uno de los trabajadores de la empresa, entonces es considerada una inspección por denuncia, pero si es una visita realizada a la empresa, de acuerdo a los planes de trabajo de la unidad, entonces se considera inspección programada o de oficio.

Inspección programada o de oficio: Es aquella que se encuentra considerada dentro de la planificación de la autoridad administrativa de trabajo y tiene por objeto cumplir las

funciones establecidas por la Inspección General de Trabajo. La inspección programada puede ser de carácter general o específico.

General: Cuando el objeto de la inspección es verificar el cumplimiento de toda la normatividad laboral, de promoción y formación para el trabajo, así como la relativa a seguridad social.

Específica: Cuando el objeto de la inspección es verificar el cumplimiento de determinadas normas laborales, de seguridad y salud en el trabajo.

Inspección especial por denuncia o de Visitaduría: Es aquella que se lleva a cabo para verificar hechos expresamente determinados y vinculados a la relación laboral, que requieran de una inmediata comprobación o que evidencien un notorio incumplimiento de las normas legales o convencionales. La inspección especial puede originarse a pedido del trabajador o trabajadores, de la organización sindical con respecto a trabajadores que representa, de la autoridad administrativa del Ministerio de Trabajo, de autoridad judicial o de tercero con legítimo interés. La solicitud contiene los siguientes datos mínimos:

- a) Indicación o jurisdicción de la autoridad administrativa de trabajo competente.
- b) Nombre o razón social, documento de identificación, nombre del representante y su número de documento de identidad y domicilio del solicitante.
- c) Determinación clara y concisa de los hechos que requieren de constatación.
- d) La ubicación del centro de trabajo con las referencias correspondientes.

- e) El nombre comercial o razón social del empleador del centro de trabajo a inspeccionar.
- f) Firma del solicitante o representante legal.
- g) Puede ser anónima.

Procedimiento a seguir: Se constituye el inspector o inspectora de trabajo dentro del centro de trabajo y verifica en la propia empresa si existe algún grado de incumplimiento de los hechos denunciados, lo cual es lo más común, el inspector o inspectora de trabajo debe de identificarse de conformidad con la ley, le informa al propietario o representante legal (representante de la parte empleadora) el motivo de la diligencia, debiendo poner a la vista de éste, la documentación en la cual consta la orden de inspección decir el nombramiento de intervención y además carnet que lo identifica como Inspector de Trabajo, se hace del conocimiento del patrono o su representante legal sobre la práctica de la diligencia, pudiendo interrogar a los trabajadores que considere necesarios, se efectuará un recorrido por las instalaciones de la empresa para verificar el cumplimiento de las medidas de higiene y seguridad de la empleadora.

En la entrevista o interrogatorio a los trabajadores, se les preguntará si tienen alguna reclamación o denuncia que quieran hacer y que se investigue, con relación a alguna violación a las leyes laborales por parte del empleador. A la parte empleadora se le solicitará que presente o ponga a la vista la documentación obrero patronal, con el objeto de efectuar una revisión completa de la documentación laboral, tomando en cuenta:

- a) Número de trabajadores laborantes guatemaltecos y extranjeros;

- b) Si se paga o no salario mínimo;
- c) Si se conceden descansos semanales, asuetos y vacaciones;
- d) Si se llevan autorizados y al día libros de salarios y planillas;
- e) Si se da protección física al trabajador;
- f) Si se adoptan medidas de higiene y seguridad en la empresa, como la dotación de agua pura, buena luz, ventilación adecuada;
- g) Si se observan medidas reglamentarias en escaleras y pasillos;
- h) Si se les dota de botiquín con medicinas de primeros auxilios;
- i) Si se cumple con el pago de salarios en forma puntual;
- j) Si se observan los horarios y jornadas de trabajo;
- k) Si se pagan las horas extraordinarias de conformidad a las mismas jornadas (diurna, mixtas y nocturnas);
- l) Si se han celebrado o no contratos individuales de trabajo;
- m) Si se han cumplido o no con los pactos o convenios colectivos;
- n) Si se concede la media hora de descanso, cuando existen jornadas continuas, y si cancela de conformidad el salario que devenga;
- o) Si se tiene o no autorización para trabajar días de asueto, (dependiendo del tipo de empresa);

- p) Si se lleva libro de planillas autorizado de trabajadores a domicilio, (dependiendo del caso);
- q) Si existen extintores contra incendios y en buen estado, y;
- r) También deberá establecerse si se pagan otras prestaciones a los trabajadores, tales como: aguinaldo, bonificación incentivo, vacaciones, bonificación anual, etc.

Empresa ajustada a derecho: Si el patronal o su representante legal pone a la vista del inspector de trabajo toda la documentación y no existe ninguna queja por parte de los trabajadores, se concluye el expediente en el mismo lugar haciendo constar los hechos informando que la empresa o empleadora se encuentra ajustada a derecho y se remiten las actuaciones a la autoridad inmediata superior para su revisión y se solicita su archivo.

- Prevenir bajo apercibimiento a la empresa: También puede suceder que cuando el inspector de trabajo, durante su visita al solicitar y examinar la documentación o por indicación de los representantes de los trabajadores observe deficiencias o incumplimientos que es necesario corregir; la comprobación debe de tener por finalidad la de demostrar todas las irregularidades que los trabajadores denuncian, debiendo prevenir bajo apercibimiento al patrono mediante un plazo para subsanar estas irregularidades y para que cumpla con sus obligaciones y se ajuste a derecho.
- Se previene a la empleadora: En caso de que la parte patronal no presente la documentación requerida por alguna circunstancia, el inspector de trabajo procede prevenir bajo apercibimiento legal al propietario o representante de la

parte empleadora a través de acta, para lo cual le otorga un plazo para que la presente, el plazo es discrecional por parte del Inspector (el plazo tiene que ser acorde a lo que se está solicitando para su cumplimiento, no puede ser el mismo plazo para formular contratos, habilitar libro de salarios o planillas, elaborar un reglamento interior de trabajo, o en el peor de los casos instalar un servicio sanitario) solo cuentan los días hábiles. El inspector le hace saber bajo apercibimiento a la parte patronal que si no cumple con la prevención en el plazo otorgado será objeto de denuncia ante el tribunal de trabajo y previsión social para que le sea impuesta la sanción que fija el Código de Trabajo.

Todo lo actuado, manifestado por los trabajadores y empleador, se hace constar en el acta, a la que en el inicio se le consigna un número de adjudicación (para el efecto se lleva un registro en un libro llamado de adjudicaciones debidamente autorizado por la autoridades superiores del Ministerio de Trabajo), al finalizarla se debe dar lectura a los comparecientes debiendo ser firmada por los mismos (trabajadores y empleador) debiendo de firmar el inspector actuante, sellándose con el sello autorizado para el efecto. Las prevenciones formuladas no solo devienen por la no presentación obrero-patronal; sino también por el no pago de prestaciones laborales dentro de la relación laboral.

- Constatación de las prevenciones: Al concluir el plazo, debe de realizarse una segunda visita, con la finalidad de constatar si la parte patronal cumplió o no con las prevenciones formuladas, si es el caso que sí se cumplió, se da por finalizado el procedimiento pero si no se le dio cumplimiento a las prevenciones formuladas continúa el incumplimiento, se da por incumplida la o las prevenciones, (se suscribe nueva acta haciendo constar el procedimiento utilizado para la

constatación) remitiendo el expediente al Tribunal de Trabajo y Previsión Social de lo Económico Coactivo, quien resolverá imponiendo la sanción pecuniaria (multa) que corresponda.

Pueden darse diferentes casos:

- 1) Por cumplimiento total;
 - 2) Por cumplimiento parcial, y;
 - 3) Por incumplimiento total de las prevenciones.
- ✓ Por cumplimiento total, es cuando la parte patronal cumple con todas y cada una de las prevenciones que le fueron formuladas, debiendo elaborarse el acta respectiva, solicitándose a la superioridad la revisión y el archivo de las diligencias.
 - ✓ Por cumplimiento parcial, es cuando el empleador cumple parcialmente con las prevenciones, se hace constar cuales fueron las que cumplió y las que no cumplió.
 - ✓ Por incumplimiento total, es cuando la parte patronal, no cumple con ninguna de las prevenciones que le fueran formuladas por parte del inspector de trabajo. Se le hace saber a la parte patronal que se continuará con el trámite,

3.14.3. Conciliación y su procedimiento

Para el cumplimiento de sus funciones los inspectores de trabajo pueden citar a sus oficinas a empleadores y trabajadores y éstos están obligados a asistir, siempre que en

la citación respectiva conste expresamente el objeto de la diligencia y la prevención de que puede ser sujeto de un expediente de faltas. La inasistencia a una de estas citaciones constituye violación de las leyes laborales.

En las oficinas de la Inspección General de Trabajo y sedes regionales, se encuentra un número de inspectores de trabajo atendiendo las denuncias que se puedan presentar por el trabajador y trabajadores que se presenten a solicitar el auxilio de esta Institución (sección de conciliaciones).

Pasos que se siguen para estos casos:

- Adjudicación de caso para conciliación: En la sección de adjudicación se atiende al trabajador o los trabajadores, que acuden a estas oficinas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Inspección de Trabajo, a presentar su denuncia por violaciones a sus derechos laborales, oficina atendida por un inspector de trabajo quien escucha los motivos de sus quejas. Regularmente los motivos que los impelen son el despido injustificado y falta de pago de prestaciones laborales por parte de la empleadora, falta de pago salario mínimo y tiempo extraordinario laborado por el trabajador, falta de disfrute de las respectivas vacaciones. El adjudicador procede a registrar los datos en el libro de adjudicaciones de conciliación, asignándole un número al expediente, el que es trasladado al inspector asignado para atender el caso de acuerdo al turno por el orden en que se adjudiquen.
- Recepción de la denuncia: El inspector o inspectora de trabajo, que le ha sido asignado el caso, procede a escuchar al trabajador, haciendo constar los hechos en el acta inicial de queja, reclamo de prestaciones laborales en la vía

administrativa, en la misma acta se fija una fecha para la celebración de una junta conciliatoria entre las partes (trabajador y patrón), quedando con ello notificado el trabajador y a la parte patronal se le cita por los medios administrativos legalmente establecidos previniéndole que si no se presenta queda sujeto a un expediente por faltas a las leyes de trabajo. En la cédula de citación se adjunta copia del acta para que la parte patronal se entere del objeto de la diligencia, debiendo mediar entre su notificación y fecha de audiencia, como mínimo tres días, más el término de la distancia, para la celebración de la junta conciliatoria señalada.

- Para cuando se llegue la fecha de conciliación entre las partes, pueden suceder:
 - 1) Día señalado para la junta conciliatoria: Regularmente para el día señalado a la audiencia de junta conciliatoria, siempre se presenta el actor o trabajador; pero si es la parte demandada o patronal quien no se presenta; a petición del trabajador procede el inspector de trabajo actuante a agotar la vía administrativa, haciéndole la salvedad al trabajador que le asiste el derecho de demandar a su ex patrón ante el órgano jurisdiccional competente o sea el tribunal de trabajo, en el término legalmente establecido (que son 30 días hábiles), puede darse el caso que el trabajador solicite al inspector de trabajo que se cite nuevamente a su demandado o ex patrón, debiendo el inspector de trabajo fijar una nueva fecha y hora de junta conciliatoria entre las partes, citándose nuevamente a la parte patronal.
 - 2) Incomparecencia de las partes: Para el día señalado si no se presentaran ninguna de las dos partes, se promoverá la denuncia ante el juzgado de

trabajo para que ese órgano imponga la sanción, en contra de la parte patronal, por ser una falta el no acudir a una citación de la inspección de trabajo, a la cual ha sido prevenido.

- 3) Si para el día señalado, comparecen las dos partes y llegan a un acuerdo con relación a las pretensiones del actor o trabajador, se suscribe acta para hacer constar los hechos, se da por conciliado el caso, solicitando el archivo de las actuaciones por no haber motivo seguir conociendo las mismas.
- 4) Sanción a los trabajadores: Cuando en los casos no comparecen las dos partes, también los trabajadores pueden ser sancionados, lo que perjudica grandemente al trabajador, muchas veces el trabajador no comparece, por motivo de que le fueron canceladas las prestaciones por la vía directa y no da el aviso correspondiente (no presenta su desistimiento de la demanda o queja ante el inspector de trabajo actuante) o por amenazas por la parte patronal y por miedo no asiste. Si quien no compareció es la parte patronal la sanción será entre dos y nueve salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícola; pero quien no compareció es el trabajador la sanción será entre diez a veinte salarios mínimos diarios, para las actividades no agrícolas. Artículos 281 m) y 272 g) del Código de Trabajo.
- 5) Convenios de pago: Estos casos se dan cuando comparecen las dos partes a conciliar, pero la parte patronal solicita al trabajador cancelarle las prestaciones por medio de pagos parciales, ya sea por el monto elevado de las prestaciones o el ex patrono no dispone de esas cantidades, el inspector de trabajo actuante con la anuencia de la parte trabajadora, suscribe

convenio de pago, el mismo tiene carácter de título ejecutivo de acuerdo a las leyes laborales, el convenio de pago debe de ser aprobado por el Inspector General o por el Sub-Inspector General de trabajo, siendo los únicos con facultades para ello; pero en las sedes regionales es el Director Regional quien los aprueba, lo que es considerado ilegal, (pudiendo ser impugnado por alguien interesado), posteriormente a su aprobación el expediente es devuelto al Inspector de Trabajo quien lo suscribió, quien debe de vigilar por su total cumplimiento por las partes, el demandado deberá depositar las cantidades pactadas ante sus oficinas, el inspector de trabajo entregará al trabajador los abonos en efectivo,

Se harán constar las entregas al trabajador por medio de comprobantes de pago en formularios impresos por la Inspección General de Trabajo; cuando la parte patronal finaliza de cancelar las prestaciones, el inspector de trabajo deberá suscribir finiquito laboral haciendo constar que el trabajador recibió todos y cada uno de los pagos por concepto de prestaciones laborales, firmando el acta el trabajador y firma y sello del Inspector de Trabajo actuante, extendiéndose el finiquito al demandado o ex patrón.

- 1) Incumplimiento del convenio: si en caso el demandado o patrono, incumpliere con algunos de los pagos, se agotará la vía administrativa, para que el actor o trabajador acuda en la vía ejecutiva, accione ante el órgano jurisdiccional competente (Juzgado de Trabajo y Previsión Social de lo económico coactivo).



CAPÍTULO IV

4. Sanción a las faltas de las leyes laborales y su aplicación

4.1. Generalidades

El procedimiento administrativo es la herramienta utilizada por la administración pública para poder llegar al acto administrativo, ya sea que sus efectos se proyecten hacia el exterior del órgano o se dé dentro del mismo y ejecutarlo. Es el paso previo para suscribir un contrato; sancionar a alguien por infracción a las leyes administrativas se encuentran regulados tantas veces como leyes administrativas existan, tomando en cuenta la materia. Para declarar su voluntad frente a los particulares, el estado a través de leyes, ha instituido el sendero a seguir, para poder formalizar plazos, dictámenes, audiencias, notificaciones, inspecciones etc. establecidos en la ley, forman en su conjunto el procedimiento administrativo.

Es necesario mencionar que la administración del estado, tiene la potestad legal para imponer sanciones a las personas que infrinjan sus disposiciones, pero sin alterar el orden constitucional, ya que el órgano jurisdiccional ya existe (organismo judicial), pero si es imperioso sancionar a alguien por infracciones a las leyes de trabajo y previsión social.

4.2. Fundamento

La potestad sancionadora de la administración y la sanción a la falta que comete el particular, deben estar debidamente establecidas en normas legales de orden público, leyes emitidas por el Congreso de la República o Reglamentos emitidos por el

Organismo Ejecutivo, por las Municipalidades, o por las entidades descentralizadas Autónomas del Estado.

Una vez que la existencia de la falta haya sido debidamente establecida por la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de cualquiera de sus delegaciones, ésta debe de hacer la denuncia promoviendo por la vía incidental ante el órgano jurisdiccional competente, para que sea impuesta la sanción que el Código de Trabajo establece.

4.3. Concepto de faltas

El concepto que la legislación guatemalteca regula, se encuentra contemplada en el Artículo 269 del Código de Trabajo, primer párrafo e indica que: Son faltas de trabajo y previsión social, las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones de este código o de las demás leyes de trabajo o de previsión social, si están sancionados con multa. Para el autor Chicas Hernández Raúl Antonio, “el proceso de faltas contra las leyes de trabajo o de previsión social, es el que tiene por objeto que el juzgador, previa investigación y comprobación de un hecho tipificado como violatorio de una ley de trabajo sancionadas con multa, al dictar sentencia declare quien es el sujeto culpable y le imponga la multa correspondiente o lo absuelva en el evento que no se pruebe la comisión del hecho objeto de la investigación.”³³

4.4. Naturaleza jurídica

Se fundamenta la aplicación de sanciones en el Código de Trabajo en el Artículo 1. Establece que: El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y

³³ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Ob. Cit.** Pág. 169.

trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver los conflictos; es decir que dicho cuerpo normativo crea normas bilaterales que conceden derechos y obligaciones que tienen que cumplirse.

Artículo 415 Código de Trabajo. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Inspección General de Trabajo tiene acción directa para promover y resolver acciones contra las faltas, contra las leyes de trabajo y previsión social, conforme los incisos l) y m) del Artículo 281 de este Código.

4.5. Definición de falta

La voz, falta, tiene muchas acepciones gramaticales, susceptible de muchas interpretaciones jurídicas, la Real Academia de la Lengua Española la define “infracción voluntaria de la ley, ordenanza, reglamento o bando, a la cual ésta señala sanción leve.”³⁴

Para el doctor Ossorio Manuel, la falta es el “defecto de obrar, quebrantamiento de la obligación de cada uno, también ausencia de una persona del sitio en que hubiera debido estar, y nota o registro en que se hace constar esa ausencia, estas dos últimas acepciones tienen su interés dentro del derecho administrativo, en lo referente a la ausencia o inasistencia de los empleados o trabajadores públicos al desempeño de sus funciones; y del derecho laboral, por lo que afecta a las sanciones que pueden ser impuestas a los trabajadores de las actividades privadas por su inasistencia injustificada al trabajo, dando lugar al despido justificado sin indemnización.”³⁵

³⁴ Diccionario de la Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española.** Pág. 283.

³⁵ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Pág. 312.

El letrado Cabanellas Guillermo, expresa en su conocido diccionario, que "trasgresión es: quebrantamiento, violación, incumplimiento de una ley, un pacto o tratado. La infracción de lo obligatorio, agrega, permite reclamar la ejecución forzosa y cuando no quepa lograrla se traduce en el resarcimiento de daños y perjuicios de lo civil, o en la imposición de pena si el hecho constituye delito o falta."³⁶

Falta es el incumplimiento de una obligación jurídica o moral el Código de Trabajo expresa que son faltas de trabajo y previsión social todas las infracciones y violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones de este Código o de las demás leyes de trabajo o de previsión social siempre que estén penados con multa, habla de falta y de infracción. Artículo 269 primer párrafo.

De tal manera se puede definir como: el defecto de obrar que incurre, ya sea el patrono o trabajador por negligencia e impericia o la omisión del cuidado y exactitud que se debe tener en el cumplimiento de las leyes laborales ya sea en materia de salud e higiene, salarios, jornadas de trabajo, indemnización y demás prestaciones laborales, así como también lo referente a la huelga, paro y seguridad social, causando perjuicio a una de las partes y puede ser sancionado con multa el infractor.

Referente a las faltas por incumplimiento de la parte patronal (cuyas causales se encuentran establecidas en el Artículo 79 del Código de Trabajo) se justifica el despido indirecto del trabajador, quien tendrá derecho al pago de su indemnización; también se puede mencionar la falta al cumplimiento del derecho sustantivo laboral.

³⁶ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 220.

4.6. Clasificación de las faltas

El autor Morando Juan Carlos Eduardo, indica que “las faltas se encuentran clasificadas en:

- 1) Disposiciones prohibitivas, y;
- 2) Disposiciones preceptivas.”³⁷

4.6.1. Disposiciones prohibitivas

Como Prohibitivas, se entiende que son aquellas que son sancionadas con mayor drasticidad; son aquellas normas que están diciendo qué no se debe hacer, se caracterizan por ser imperativas.

De conformidad con el diccionario enciclopédico de derecho usual, Cabanellas Guillermo define lo prohibitivo como “aquello que implica una prohibición. Aquello tan caro, que provoca la abstención adquisitiva o la ejecutora.”³⁸ Asimismo, el diccionario de la Real Academia Española dice que “prohibir significa, vedar o impedir el uso o ejecución de una cosa; y prohibitivo, dicese de lo que se prohíbe.”³⁹

El Artículo 272 del Código de Trabajo literal b), modificado por el Decreto Número 18-2001 del Congreso de la República, establece lo relativo a las sanciones a imponer por infracción a preceptos prohibitivos, pero no estipula cuáles son las infracciones que específicamente se deben tener como tales y tampoco define que debemos entender por infracción a disposiciones Prohibitivas.

³⁷ Morando, Juan Carlos Eduardo. **Las infracciones a las leyes de trabajo**. Pág. 112.

³⁸ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 401.

³⁹ Diccionario de la Real Academia Española. **Ob. Cit.** Pág. 315.

De acuerdo al Código de Trabajo, se puede establecer estas prohibiciones, por ejemplo, lo ordenado en los Artículos 10, 34, 60 literal e) segundo párrafo, 62, 90, 95, 148, 151, 200, 208, 209.

- Toda violación a una disposición prohibitiva dará lugar a la imposición de una multa entre tres y catorce salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas, Artículo 272 literal b) y se tienen las siguientes:
 - ✓ Se prohíbe tomar cualquier clase de represalias contra los trabajadores con el propósito de impedirles parcial o totalmente el ejercicio de sus derechos. Artículo 10.
 - ✓ Se prohíbe celebrar contratos con trabajadores guatemaltecos para la prestación de servicios o ejecución de obras fuera del territorio de la república, sin permiso previo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social Artículo 34.
 - ✓ Se prohíbe descontar suma alguna del salario de los trabajadores en concepto de multa. Art. 60 literal e) segundo párrafo.
 - ✓ Se prohíbe a los patronos: Lo estipulado en el Artículo 62 literales a), b), c), d), e), f), y g).
 - ✓ Se prohíbe pagar el salario, total o parcialmente, en mercadería, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que pretenda sustituir la moneda. Artículo 90.

- ✓ Se prohíbe pagar el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas y otros análogos salvo que se trate de trabajadores que labores en esa clase de establecimientos. Artículo. 95.

- ✓ Se prohíbe trabajar en jornada nocturna a mujeres y a menores de edad, así como en lugares insalubres o peligrosos. Artículo 148.

- ✓ Se prohíbe:
 - a) Hacer diferencia entre casadas y solteras por su estado civil y para los efectos del trabajo;

 - b) Despedir a las trabajadoras por el solo hecho del embarazo o de la lactancia;

 - c) Exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieren esfuerzo físico considerable durante los tres meses anteriores al alumbramiento. Artículo 151.

- ✓ Se prohíbe a los patronos de empresas industriales o comerciales permitir que sus trabajadores duerman o coman en los propios lugares donde se ejecuta el trabajo. Para una u otra cosa aquellos deben habilitar locales especiales. Artículo 200.

- ✓ Se prohíbe a los sindicatos conceder privilegios especiales a sus fundadores, personeros, ejecutivos o consultores, sea por las ventajas que sean inherentes al correcto desempeño de cargos sindicales. Artículo 208.

De lo anterior, se puede definir como disposiciones prohibitivas laborales: Las normas que establecen las infracciones o violaciones que por acción u omisión se cometen contra las disposiciones prohibitivas del Código de Trabajo o de las demás leyes de trabajo o de previsión social y que conllevan la imposición de una sanción.

4.6.2. Disposiciones preceptivas

El diccionario de la Real Academia Española define las disposiciones preceptivas como “aquellas que violan una ley preceptiva la cual es inexcusable en su cumplimiento, pues es obligatoria su ejecución o abstención bajo sanción establecida en el propio texto legal, contraponiéndose por ello a la ley prohibitiva la que impone una pasividad a la ley permisiva, en que existe libertad para proceder o no.”⁴⁰

Y como faltas preceptivas se entiende que son aquellas, que dicen que se está incumpliendo la norma establecida, son las que imponen una conducta determinada, (norma preceptiva marca cómo debe ser).

El Artículo 272 del Código de Trabajo, modificado por el Decreto Número 18-2001 del Congreso de la República, establece lo referente a infracciones a normas preceptivas y define las mismas en literales c), d), e) y f) se refiere a las sanciones por violación a lo establecido en los Artículos 61, 87 y 281 inciso m) del Código de Trabajo, haciendo referencia a la sanción a imponerse, la generalidad de las normas son preceptivas.

⁴⁰ *Ibíd.* Pág. 226.

4.7. Sanción

4.7.1. Definición de sanción

Dentro del ordenamiento jurídico laboral guatemalteco, no se contempla expresamente, ya que únicamente se limita a enumerarlas y en algunos casos faculta a la autoridad a determinarlas.

Para el autor Cabanellas Guillermo, “la sanción es una ley, reglamento estatuto, como la solemne confirmación de una disposición legal por el jefe de un Estado, o quien ejerce sus funciones, aprobación, autorización, pena por un delito o falta, recompensa por observancia de preceptos o abstención de lo vedado.”⁴¹

El autor se refiere en su definición, tanto a la fase final del proceso de formación de la ley y que dentro del ordenamiento jurídico constitucional, le corresponde sancionar un decreto enviado por el Organismo Legislativo, al Presidente de la República (Artículo 177 de la Constitución Política de la República de Guatemala), así como la consecuencia de la infracción de un ilícito penal. Asimismo, es definida la sanción como la consecuencia jurídica que el incumplimiento de un deber produce en relación con el obligado.

El jurisconsulto García Maynes Eduardo, la define como “una consecuencia de derecho debido a la realización de un supuesto jurídico, por la inobservancia de un deber, debidamente establecido por una norma de cualquier índole, de carácter administrativo o de consecuencia.”⁴²

⁴¹ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 432.

⁴² García Maynes, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho.** Pág. 295.

Ossorio Manuel, comparte el criterio expuesto tácitamente, con los autores anteriores mencionados y señala la definición que para el efecto contiene el diccionario de la Real Academia, y expresa que “sanción es el acto solemne por el que el Jefe del Estado confirma una ley o estatuto y termina diciendo que sanción es la pena o castigo que la ley prevé para su aplicación a quienes incurran o hayan incurrido en una infracción punible, dicho autor al igual que el primero de ellos citados, aprecia la sanción como una consecuencia de derecho, como el efecto de la contravención de un presupuesto del deber, sea éste omisión o mediante acción, de parte del infractor.”⁴³

Por su parte el autor guatemalteco López Aguilar Santiago, define el concepto supra como “la ratificación del cumplimiento del deber violado, el reconocimiento de indemnización o el castigo que es susceptible de imponerse como consecuencia de ese incumplimiento, haciendo énfasis en que la ratificación, es el reconocimiento de una indemnización o el castigo, que sólo puede ser impuesto por la autoridad correspondiente, que en caso guatemalteco corresponde a los tribunales de justicia y en cuestión administrativa, a la administración pública, siempre que medie el procedimiento debidamente preestablecido en el ordenamiento jurídico.”⁴⁴

Independencia del Organismo judicial y potestad de juzgar. Artículo 203 de la Constitución de la República de Guatemala, y la función jurisdiccional se ejerce con exclusividad absoluta por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales establecidos por la ley, a los cuales les corresponde la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado. La justicia es gratuita e igual para todos. Artículo 52, 2do. párrafo del Decreto 2-89 del Congreso de la República y sus reformas del Organismo Judicial. Por lo que haciendo referencia a lo expresado por el autor citado, dentro del

⁴³ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 688.

⁴⁴ López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio de derecho.** Pág. 115.

ordenamiento jurídico no se considera como una medida penal la sanción administrativa, pues una vez impuesta la misma por la autoridad administrativa, el particular sancionado, tiene el derecho de acudir a los Tribunales, para ejercitar las acciones judiciales, que éste crea oportunas.

4.7.2. Clasificación de las sanciones

Sin perjuicio de que por la naturaleza del hecho cometido o de la omisión en que se haya incurrido, los tribunales comunes pueden imponer penas distintas, las faltas de trabajo o previsión social, de conformidad con el Artículo 272, reformado por el Artículo 17 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala, se deben sancionar así:

- a) Cuando la resolución esté firme y se imponga al patrono la obligación de pagar a los trabajadores, salarios, indemnizaciones y demás prestaciones laborales, y éste no le diere cumplimiento a dicha resolución dentro del plazo que se haya fijado, será sancionado con la imposición de una multa entre seis y dieciocho salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas.
- b) Toda violación a una disposición prohibitiva dará lugar a la imposición de una multa entre tres y catorce salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas.

Están comprendidos los Artículos 7, 9, 10, 13, 14 bis, 20 cuarto párrafo, 34, 60 inciso e), 62, 69, 81 tercer párrafo, 90 segundo párrafo, 91, 95 segundo párrafo, 99 primer párrafo, 122, 124 segundo párrafo, 160, 200, 208, 212 segundo párrafo y, 243. En estos casos los infractores pueden ser el patrono y el trabajador, como lo establecen los

Artículos 7, 33 primer párrafo, 212 y 243. A los sindicatos se les sanciona de acuerdo al Artículo 208. No se cito el Artículo 64 por lo establecido en el Artículo 77 literal h) son causa justas de despido que facultan al patrono.

- c) Toda violación a una disposición preceptiva del título tercero de este código u otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a salarios, jornadas o descanso que haga algún patrono, dará lugar a la imposición de una multa entre tres y doce salarios mínimos mensuales en vigor para las actividades no agrícolas.

Preceptivo se refiere a lo que debe de hacerse, se contemplan los artículos siguientes: 88, 89, 90 primero y último párrafo, 92, 93, 94, 95, 99, 102, 121, 123, 127 segundo párrafo, 134, 136, 137, en todos los artículos descritos es el patrón.

- d) Toda violación a una disposición preceptiva del título quinto de este Código u otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a higiene y seguridad en el trabajo que haga algún patrono, da lugar a la imposición de una multa entre seis y catorce salarios mínimos mensuales en vigor para las actividades no agrícolas.

Se contemplan los artículos siguientes: 197, 198, 200, 205, del Código de Trabajo y los artículos del Reglamento de higiene y seguridad: 4, 5, 7, 10, del 13 al 31 y demás. Aquí se determina al patrono como el sujeto a sancionar.

- e) Toda violación a las disposiciones preceptivas del título séptimo de este Código, u otra ley de trabajo y previsión social referente a huelga o paro, da lugar a la imposición de una multa entre dos y diez salarios mínimos mensuales, si se trata

de patronos y de uno a cinco salarios mínimos mensuales si se trata de trabajadores, vigente en ambos casos, para las actividades no agrícolas.

Se contemplan los Artículos siguientes: 241, 246 segundo párrafo, 248 que remite al 75, 251 bis, 252 segundo párrafo Código de Trabajo a sancionar son los patronos.

Las violaciones a las disposiciones de los Artículos 61, 87, y 281 inciso m) de este Código, dan lugar a la aplicación de las multas establecidas en el inciso anterior, según se trate de patronos o trabajadores.

- f) Toda violación a cualquier disposición preceptiva de este Código, no prevista por los incisos anteriores u otra ley o disposición de trabajo y previsión social, da lugar a la imposición de una multa entre dos y nueve salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos y de diez a veinte salarios mínimos diarios, si se trata de trabajadores; salarios vigentes en ambos casos para las actividades no agrícolas.

Artículos 1, 2, 5, 7, 9 de la Ley de Prestación de aguinaldo para trabajadores del sector privado. Artículo 1, que reforma el Artículo 7 de la Ley de bonificación incentivo Decreto 78-89 reformado por el Decreto Número 37-2001 ambos del Congreso de la República de Guatemala. Artículos 1, 3, 4 Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público.

4.7.3. Efectos que produce la sanción

Es castigar pecuniariamente al infractor de las leyes laborales y obligar al infractor a que le de cumplimiento a lo dejado de hacer. El procedimiento sancionador se iniciará, siempre de oficio y será tramitada por la Inspección de Trabajo, por la vía incidental, en

virtud de acta de incumplimiento. Los hechos constatados por los funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que se formalicen en las actas de infracción y de liquidación observando los requisitos legales pertinentes tendrán presunción de certeza, sin perjuicio de las pruebas que en defensa de los respectivos derechos o intereses pueden aportar los interesados. Legalmente está regulado que las sanciones serán fijadas de acuerdo a las circunstancias económicas, los medios de subsistencia del sancionado, los antecedentes y condiciones personales de éste, el mal causado o la exposición al peligro y en general, los demás factores que puedan servir a la mejor adecuación de la sanción; la sanción impuesta debe estar acorde a las infracciones cometidas por el infractor.

4.7.4. Aplicación de la sanción

De acuerdo a la recomendación en resolución de la Corte De Constitucionalidad expedientes acumulados números 898-2001 y 1014-2001, en su considerando VIII último párrafo del numeral 3: Sin perjuicio de lo anteriormente considerado, esta Corte advierte que los eventuales conflictos que pudiesen tramitar como Juzgamiento de las faltas de trabajo y previsión social, por la forma en la que se declara la inconstitucionalidad parcial del Artículo 15 impugnado, pueden solucionarse mediante una correcta observancia de los Artículos 103, 203, 204 y 213 constitucionales y su integración con lo dispuesto en los Artículos del 135 al 140 de la Ley del Organismo Judicial, a efecto de observar el carácter tutelar de las leyes de trabajo, en congruencia con el mandato que impone el primer párrafo del Artículo 103 (de la constitución) precitado. Será tramitada por la Inspección de Trabajo, por la vía incidental, por no haber procedimiento establecido.

4.8. Definición de incidente

La palabra incidente del latín incidens, que significa un acaecimiento fuera de lo normal dentro del curso regular de un asunto o negocio. La Ley del Organismo Judicial, lo regula en el Capítulo III titulado Incidentes, en su Artículo 135 incidente: Toda cuestión accesoria que sobrevenga y se promueva con ocasión de un proceso y que no tenga señalado por la ley procedimiento, deberá tramitarse como incidente. Cuando las cuestiones fueren completamente ajenas al negocio principal, los incidentes deberán rechazarse de oficio.

El auto que decida el incidente contendrá la condena en costas del que lo promovió sin razón, salvo evidente buena fe. La sanción a las faltas a las leyes laborales, se deben promover por medio de incidente ante el órgano jurisdiccional competente o sea juzgados de trabajo. Cabe citar que la aplicación tanto del procedimiento como las sanciones a las faltas contra las leyes de trabajo no ha fructificado en beneficio alguno para los trabajadores, dado que al trabajador únicamente le otorga una precaria satisfacción al saber que el patrono será sancionado, más no un cumplimiento efectivo de sus derechos, no soluciona el problema del trabajador.

4.9. Su procedimiento

El procedimiento común de los incidentes, reproduce sumariamente las fases fundamentales del proceso, diríase que representa un proceso en pequeño; fase de iniciación, fase de prueba y fase de decisión. La ley del Organismo Judicial lo ordena en la forma siguiente:

- Promovido el incidente, se dará audiencia a los interesados, si los hubiere, por el termino común de dos días, Artículo 138 de la Ley del Organismo Judicial.
- Si el incidente se refiere a cuestiones de hecho, el juez al vencer el plazo de la audiencia, resolverá ordenando la recepción de las pruebas ofrecidas por las partes al promover el incidente o al evacuar la audiencia, el mismo se abrirá a prueba por el plazo de ocho días. Artículo 139 de la Ley del Organismo Judicial.
- Medios de prueba del presunto infractor: La pruebas es el conjunto de actuaciones que dentro de un juicio (procedimiento), cualquiera que sea su índole, se encaminan a demostrar la verdad o la falsedad de los hechos aducidos por cada una de las partes, en defensa de sus respectivas pretensiones litigiosas.
- El juez sin más trámite, resolverá el incidente dentro del tercer día de concluido el plazo de la audiencia y si se hubiere abierto a prueba, la resolución se dictará dentro de igual plazo después de concluido el de prueba. Artículo 140, Ley del Organismo Judicial. La resolución será apelable únicamente en los casos en que las leyes especiales que regulen la materia no excluyan ese recurso o se trate de incidentes resueltos por los tribunales colegiados.
- Al momento de plantear el incidente se debe de solicitar que se declare con lugar el mismo y como consecuencia se sancione al infractor de las leyes laborales imponiéndole la sanción que fija el código de trabajo.

CONCLUSIONES

1. El Código de Trabajo constituye un conjunto de normas mínimas que son protectoras del trabajo y que el Estado tiene la obligación de otorgarle una protección jurídica preferente; por lo tanto, en el caso de la violación a dichas normas, es por ello que las autoridades intervengan para sancionar drásticamente a los infractores de las leyes laborales y de previsión social.
2. En Guatemala, una de las principales causas que motivan la violación de los derechos laborales, es el poco conocimiento que se tiene de éstos especialmente al principio de estabilidad y las instituciones que lo informan, como lo son: La sustitución patronal, la suspensión de las relaciones de trabajo y el contrato de trabajo por tiempo indefinido; esto, aunando al poco interés que priva en la sociedad guatemalteca por analizar y encontrarle solución a los problemas económicos sociales.
3. Las leyes laborales establecen derechos mínimos para los trabajadores, así como las obligaciones que los patronos que tienen para con sus trabajadores, sin embargo, son irrespetados por los primeros, aprovechándose de la falta de controles efectivos por parte de la Inspección General de Trabajo, a pesar de los esfuerzos que realiza, no logra supervisar a todo el sector patronal que incumple, debido a que hace falta recurso humano.
4. La Inspección General de Trabajo, al no cumplir con sus funciones, somete al trabajador a un estado de vulnerabilidad frente al patrono, exponiéndolos a otros riesgos que trascienden de lo laboral; prestándose la situación a que los patronos



puedan además de reducir los derechos legalmente establecidos del trabajador, elaborar estrategias para perjudicar personalmente a sus trabajadores.

5. La Inspección General de Trabajo sólo puede investigar y denunciar la comisión de faltas cometidas en contra de las leyes de trabajo y previsión social, para que sean los tribunales de trabajo y previsión social, los encargados de juzgar y dirimir los conflictos que origina la comisión de aquellas faltas.

RECOMENDACIONES

1. Le corresponde al Organismo Ejecutivo fortalecer el presupuesto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para permitir que la función que cumple la Inspección General de Trabajo en el trámite de los procedimientos tendientes a buscar la sanción por la comisión de faltas a las leyes de trabajo y de previsión social, sea desarrollada con mayor eficacia.
2. Que la Inspección General de Trabajo cumpla, con su obligación legal de aplicar y hacer cumplir las leyes en materia laboral; así como asegurar que los trabajadores, participen en las inspecciones realizadas en sus lugares de trabajo; preparar un documento oficial al finalizar cada visita de inspección y entregar una copia de los resultados a cada una de las partes interesadas
3. Es necesario que el Organismo Ejecutivo, por medio de la Secretaría de Comunicación Social de la Presidencia realice campañas radiales, escritos y televisivos a nivel nacional informando los derechos y obligaciones que poseen los trabajadores al ser parte de una relación de trabajo; debiendo transmitirse en los diferentes idiomas que se hablan en la República de Guatemala.
4. El Congreso de la República de Guatemala debe reformar el Código de Trabajo para que se norme el procedimiento a seguir en la aplicación de las sanciones a los infractores de las leyes de trabajo, y que el derecho laboral goce de autonomía; regulando su procedimiento procesal no habrá necesidad de recurrir supletoriamente a la ley del Organismo Judicial para sancionar a los infractores de las leyes de trabajo por medio de los incidentes.

5. La Universidad de San Carlos de Guatemala, debe hacer uso de su facultad de iniciativa de ley, a efecto de plantear una ley laboral que lleve como fin específico el replanteamiento de un procedimiento sancionatorio en materia laboral, en donde la Inspección General de Trabajo y los jueces tengan la facultad sancionadora, y con ello dar certeza jurídica; así la universidad manifiesta la voluntad del pueblo.
6. Los patronos están obligados a respetar los derechos que las leyes laborales nacionales y convenios internacionales otorgan a los trabajadores; por lo que la Inspección General de Trabajo debe efectuar visitas periódicas para cumplir su función de sancionar las infracciones que se cometan contra las leyes de trabajo o de previsión social e imponer y cobrar las multas ajustándose al marco legal vigente en el país.
7. Se hace necesario que la Inspección General de Trabajo revise su sistema de organización interna, con el fin de mejorar las actividades y cumplir con las responsabilidades que le han sido asignadas por la ley; y modifique su reglamento, ya que éste data del 20 de diciembre de 1957, por lo que se hace inadecuado a las necesidades actuales; asimismo tecnificar e incrementar el número de inspectores, con el fin de cumplir con la función de fiscalización,



BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. 3ra. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1988.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Vigésima ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1995.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho del trabajo**. 6ta. ed. Buenos Aires Argentina: Ed. Heliasta, 1964.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. 8va. ed.; Guatemala: Ed.: Orión, 2007,
- CHOCOOJ PACAY, Miriam Marlene. **El derecho punitivo laboral y rol de la Inspección General de Trabajo para su aplicación en beneficio de la clase obrera**. (s.e.)Tesis de graduación, Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala: 2004.
- DE BUEN NÉSTOR. **Derecho procesal del trabajo**. 2da. ed. Distrito Federal, México: Ed. Porrúa, 1978.
- DE LA CUEVA, Mario. **Lineamientos del derecho del trabajo**. 4ta ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Omega, 1988.
- DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. Tomo I; Décima ed. Actualizada por urbano Farias, Distrito Federal, México: Ed. Porrúa, S.A. 1985.
- DEVEALI, Mario L. **Tratado de derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Impresora La ley, S. A. 1972.
- DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. **Diccionario de la lengua española**. Vigésima sexta ed. Madrid, España: Ed. Espasa-Calpe, 2005.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 2da. ed. Ciudad de Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.



GARCÍA MARTÍNEZ, Roberto. **La sanción contra las faltas de las leyes de trabajo.** Ed. Dalloz, Madrid, España. 1999.

GARCÍA MAYNES, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho.** 39a. ed. Ed. Porrúa, S.a. Argentina-México D.F. 1988.

GONZÁLEZ CARDOZA, Carlos. **Problemas en la legislación laboral.** XIV Congreso Jurídico guatemalteco. Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala. Ponencias. Guatemala, 1991.

LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho.** Tomo II, Colección Textos Jurídicos, Facultad Ciencias Económicas USAC.)

LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador.** Guatemala: Impresos Industriales, 198

MESSINO, Francisco. **La doctrina general de la administración del trabajo.** Ed. Ejea. Buenos Aires, Argentina. 1990.

MONTERO, Marta. **Las funciones de la administración del trabajo.** Ed. Tecnos. Madrid, España. 1988.

MORANDO, Juan Carlos Eduardo. **Las infracciones a las leyes de trabajo.** Ed. Omeba. Buenos Aires, Argentina. 1991.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** 6ta. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R. 1990.

VILLEGAS LARA, René Arturo. **Introducción al estudio del derecho, teoría general del derecho.** Guatemala: Ed. Universitaria, colección Textos vol. 24. USAC, 1991.

Legislación:

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



Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala y sus reformas, 1961.

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

Convenio número 81 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la Inspección del Trabajo en la Industria y el comercio, 1947.

Convenio número 129 de la Organización internacional del trabajo –OIT-, del año 1969 sobre inspección de trabajo en la agricultura. Ratificado por Guatemala el 20 de mayo de 1994.

Convenio número 144 de la Organización internacional del trabajo –OIT-, del año 1976 sobre consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo. Ratificado por Guatemala el 7 de febrero de 1989.

Ley del Organismo Judicial. Congreso de la República, Decreto Número 2-89, 1989.
Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto Número 295 del Congreso de la República.

Reglamento de la Inspección General de Trabajo. Acuerdo Gubernativo del Presidente de la República, 1957.

Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Presidencia de la República, Acuerdo Gubernativo 242-2003, 2003.

Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo. Presidencia de la República, Interino, 1957.

Reglamento sobre prestación relativa a enfermedad y maternidad. Acuerdo 410, 1964, Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Resolución de la Corte de Constitucionalidad, publicada en el diario oficial con fecha 14 de noviembre de 2,004; declaración de inconstitucionalidad de algunas de la reformas del Decreto Número 18-2001 del Congreso de la República.



La Inspección de Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza: (s.e.), 1986.

Acuerdo Gubernativo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Número 8-80 del 9 de mayo de 1980.